Der Kampf um den Arbeitsfrieden in England

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der Doktorwürde

einer

Hohen Rechts- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
(Wirtschaftswissenschaftliche Abteilung)

der

Eberhard Karls-Universität zu Tübingen

vorgelegt von

Klaus Thomsen

1 9 3 8

Bernhard Sporn Verlag Zeulenroda

Referent: Professor Dr. Eduard Lukas

Korreferent: Staatsminister a. D. Prof. Dr. Ludwig von Köhler.

Tag der Prüfung: 28. Februar 1934.

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Inhaltsverzeichnis.

Seite

Vorwort 5

Erster Teil: Einführung:

I. Allgemeine volkswirtschaftliche Bedeutung von Streik und Aussperrung 7

II. Grundsätzliches zur Lohnfrage, als Hauptursache von Streiks und Aussperrungen 10

Zweiter Teil: Die englischen Einrichtungen zur Wahrung des Wirtschaftsfriedens.

I. Das Einigungs- und Schlichtungswesen.

1. Grundsätzliches zum englischen Einigungs- und Schlichtungswesen 19

2. Kurzer Abriß der Entwicklung des Einigungs- und Schlichtungswesens.

a) In der Vorkriegszeit 23

b) In der Kriegszeit und Übergangszeit zur Friedenswirtschaft 34

3. Die heutigen Verhältnisse im Einigungs- und Schlichtungswesen.

a) Die Whitley-Reports als Grundlage der heutigen Rechtsgestaltung 37

b) Die amtliche Schlichtung und die staatliche Lohnfestsetzung:

aa) die Industrial Courts Act von 1919 41

bb) die staatliche Lohnfestsetzung durch das Trade Board System 54

c) Die freiwilligen vereinbarten Einrichtungen . . . 63

d) Neuere Tendenzen im englischen Einigungs- und Schlichtungswesen und in der Gestaltung der Beziehungen zwischen Unternehmertum und Arbeiterschaft 75

II. Streik- und Aussperrungsverbote.

Die Trade Disputes and Trade Unions Act 1927 82

Dritter Teil: Die volkswirtschaftlichen Auswirkungen der englischen Maßnahmen zur Wahrung des Wirtschaftsfriedens.

I. Streik- und Aussperrungsbetätigung 97

II. Lohnbewegung 123

Vierter Teil: Zusammenfassung und abschließender Vergleich mit den vergangenen deutschen Verhältnissen 147

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41549601_0072

Vorwort.

Die vorliegende Arbeit ist im Januar 1934 abgeschlossen worden. In der Zwischenzeit hat die vom Verfasser betonte verstärkte Einflußnahme des Staates auf das englische Einigungs- und Schlichtungswesen weitere Fortschritte gemacht.

Die Beilegung der Arbeitsstreitigkeiten in der Baumwollindustrie im Jahre 1934 zeigt, daß es in England heute nicht mehr möglich ist, schwere Arbeitskämpfe lediglich auf der Basis freiwilliger vereinbarter Einrichtungen zu verhüten. Vorläufig sind es jedoch immer noch Einzelgebiete und Einzelwirtschaftszweige, bei denen sich ein verstärkender staatlicher Einfluß geltend macht. Die Entwicklung in England ist aber stets so verlaufen, daß Änderungen eines Systems sich nur allmählich, ohne plötzlichen Umbruch, vollzogen haben. Alle Anzeichen weisen darauf hin, daß die vom Verfasser betonte Entwicklung in England weiter vorwärtsschreitet.

Für Deutschland ist die Erhaltung des Arbeitsfriedens kein Problem mehr. Für England dagegen nimmt der Kampf um den Arbeitsfrieden, auch trotz zunehmender staatlicher Eingriffe seinen Fortgang.

Berlin, im Dezember 1935.

Der Verfasser.

Erster Teil:

Einleitung.

I. Allgemeine volkswirtschaftliche Bedeutung von Streik und Aussperrung.

Die Freisetzung der einzelnen Produktionsfaktoren zu Beginn des vergangenen Jahrhunderts als eine der entscheidenden Komponenten zur Bildung einer neuen Organisationsform des Wirtschaftsablaufes war nicht nur die Voraussetzung für die stürmische Entfaltung der produktiven Kräfte und den überwältigenden Aufstieg von Wirtschaft und Technik, sondern führte auch durch das ungehemmte Konkurrenz- und Erwerbsstreben und das Spiel der freien Kräfte zu ständig erweiterten Produktionseinheiten, zu ständig erhöhter Realkapitalverwendung und immer weiterer Indienststellung von Lohnarbeit — und damit zum Auftauchen der sozialen Frage. Mit dem Fortschritt der Arbeitsteilung und vor allem dem Allgemeinwerden des Lohnarbeitsverhältnis wurde die Grundlage für die soziale Frage gelegt, deren Lösungsversuche von Seiten der Arbeitnehmer oder zum mindesten ihrer Organisationen sowohl wie auch von Seiten der Arbeitgeber innerhalb der kapitalistischen Wirtschaftsauffassung und des staatlichen Aufbaus sich zum Klassenkampf auswirkte, ohne daß man sah, daß beide Gruppen eine notwendig sich ergänzende Einheit in der Volksgemeinschaft zu erfüllen haben, und durch gemeinsames Verstehen und Zusammenarbeiten eine gesteigerte Leistungsfähigkeit der nationalen Volkswirtschaft und damit eine Steigerung ihrer eigenen Existenzmöglichkeiten erreicht werden muß.

Durch diese Art der Behandlung der sozialen Frage kam es zum Kampf zwischen Kapital und Arbeit — zu Arbeitskämpfen, deren äußerstes Mittel der Streik und die Aussperrung waren.

Sie wurden zur üblichen Form, in der der „ökonomische Kampf" zwischen Unternehmertum und Arbeiterschaft ausgefochten wurde. Je mehr das Lebensschicksal und die Existenzvoraussetzungen des Industriearbeiters in Abhängigkeit gelangten von seiner Arbeit gegen Lohn, umsomehr erhielt auch der Streik als Mittel des Arbeitskampfes eine entscheidende Bedeutung als das Mittel, eine dauernde Verbesserung der Arbeits- und Lohnbedingungen herbeizuführen. Die Aussperrung war die Abwehrmaßnahme der Unternehmer in diesem Kampfe.

Beiden, Einstellung der Arbeit und Entziehung der Arbeitsgelegenheit, ist gemeinsam die Stillegung des Betriebes im Sinne der Unterbrechung ohne endgültigen Abbruch des Arbeitsverhältnisses. Absehend von der Dauerauswirkung, die von dem Arbeitskampf durch Änderung des Arbeitsverhältnisses ausgeht, die mitunter nur erwünscht sein kann, hat jeder Arbeitskampf durch die Stillegung des Betriebes unmittelbar schädigende Wirkungen, die

1. die Gegner in diesem Kampfe selbst treffen, denn gerade durch die schädigende Wirkung soll ja einer der Gegner zum Nachgeben gezwungen werden,
2. die die Volkswirtschaft insgesamt treffen, da ein Teil des wirtschaftlichen Organismus willkürlich brachgelegt wird.

Die statistisch rechnerische Erfassung dieser schädlichen Wirkungen ist auf Arbeitnehmerseite naturgemäß leichter durchführbar als auf Arbeitgeberseite. Es wird sich im wesentlichen hierbei um die verlorenen Lohnsummen durch den Verdienstausfall, bestimmt nach dem Verlust an Arbeitstagen, handeln. Die reinen Verluste der Arbeitgeber liegen vor allem in dem zins- und gewinnlosen Ruhen von Kapital, Verschlechterung der Produktionsmittel, Verlust an Absatzmärkten u. a. mehr.

Hierzu würden noch die Verluste derjenigen Bevölkerungsschichten treten, die indirekt durch den Streik, bzw. die Aussperrung betroffen werden. Die Höhe dieser Verluste wird je nach Tragweite und Bedeutung der einzelnen Arbeitskämpfe bestimmt sein.

Bei der Beurteilung von Streiks und Aussperrungen sind daher nicht nur die direkten Verluste der beteiligten Parteien ausschlaggebend, sondern darüber hinaus die Schäden und weittragenden Wirkungen, die die Gesamtheit treffen. Denn volkswirtschaftlich gesehen bedeutet jeder Streik und jede Aussperrung Unterbrechung des Produktionsprozesses und damit des harmonischen Ablaufs der Wirtschaft. Wenn in einem Betriebe oder einer Mehrzahl von Betrieben die Arbeiter dem Unternehmer die Mitwirkung der Arbeit versagen oder die Unternehmer die Arbeiter von der Mitwirkung am Wirtschaftsprozeß ausschließen, so müssen notgedrungen Stockungen im Gesamtablauf der Produktion eintreten, die nun je nach der Ausdehnung und Dauer dieser Stockungen und der Art der Betriebe, welche sie treffen, mehr oder weniger weittragende Auswirkungen in der Volkswirtschaft begründen.

So wurde für die arbeitsteilige Gesellschaft der Unterschied geprägt, in gesellschaftlich irrelevante Streiks, deren Bedeutung sich nur auf den Kreis des Betriebes als solchen beschränken, bei dem der Arbeitskampf ausgebrochen ist, und in gesellschaftlich relevante Streiks, die zu einem allgemeinen öffentlichen Interesse werden und dadurch als Kampfmittel eine große Durchschlagskraft bekommen. Letzteres trifft vor allem für die sog. lebensnotwendigen Produktions-

zweige zu, also diejenigen, die die unentbehrlichen Lebens- und Unterhaltungsmittel, wie Kohle, Gas, Wasser, Elektrizität und Lebensmittel erzeugen.

Wird die Volkswirtschaft an derartigen besonders empfindlichen Stellen getroffen, so sind es nicht nur die kämpfenden Parteien, die in erster Linie die Kosten des Kampfes zu tragen haben, also weder die Arbeiter, die infolge Lohnausfall und der nur geringen Unterstützung der Verbände Entbehrungen ausstehen, noch die Unternehmer, die Verluste erleiden, sondern vor allem die Gesamtheit der Volksgemeinschaft, die hier deutlich fühlt, daß eine Störung im Leben des volkswirtschaftlichen Organismus eingetreten ist und eine Stockung des gesamten Produktionsapparates feststellen muß. Hier reagiert die Gesamtheit besonders stark auf diese Angriffe und verlangt Schutz ihrer Interessen[1]). Die Kraftprobe beider Parteien über die Austragung eines Konfliktes ist hier der Allgemeinheit zu kostspielig — weil sie unmittelbar davon betroffen wird — als daß sie es den Beteiligten selbst überlassen könnte, den Kampf bis zur Niederringung einer der Parteien auszufechten. Auch die gesamte Schlüsselindustrie müßte hierher gehören, deren Stillegung als mittelbare Auswirkung auch das Brachliegen der von ihr abhängigen nachgeschalteten Industriezweige durch Rohstoffmangel zur Folge haben könnte. In gleicher Weise werden die vorgelagerten Produktionsstufen innerhalb einer stark arbeitsteiligen Wirtschaft durch den Ausfall der Nachfrage seitens eines durch Arbeitskampf stillgelegten Industriezweiges in Mitleidenschaft gezogen. Die mutwillige Störung eines Gliedes zum Zwecke des Machtkampfes wird daher in ihren Folgen durch die Verbundenheit der einzelnen Wirtschaftseinheiten im Wirtschaftsprozeß, — in Gestalt ökonomischer Kreisschlüsse — nicht nur auf dieses eine Glied beschränkt bleiben, sondern stets vervielfältigte mittelbare und weitverzweigte Wirkungen und Schädigungen im ganzen volkswirtschaftlichen Systemzusammenhang hervorrufen. In jedem Falle, selbst bei irrelevanten Streiks und Aussperrungen — wo es die Allgemeinheit nicht unmittelbar fühlt — liegt ein Teil des Wirtschaftsprozesses brach und die Folge muß stets in der Produktionsminderung und damit Schädigung der Volksgemeinschaft insgesamt liegen.

Darüber hinaus bedeutet aber diese Art der Kampfesführung anstelle des Verstehens untereinander ein ständiges Verhetzen der Parteien gegeneinander. Statt des für den wirtschaftlichen Fortschritt notwendigen sozialen Friedens ergibt sich eine Kette ständiger Er-

1) So kannte sogar das bisherige deutsche Arbeitsrecht ein partielles Streikverbot: Verordnung des Reichspräsidenten (NotV.O. vom 10. Nov. 1920), betreffend die Stillegung von Betrieben, welche die Bevölkerung mit Gas, Wasser, Elektrizität versorgen.

schütterungen, die von sich aus immer wieder zu allgemeiner Unsicherheit und neuem Mißtrauen führen. Dieses Mißtrauen untereinander auszuschalten ist nur möglich, wenn die führenden Teile am Gesamtwirtschaftsprozeß sich nicht als Klassen fühlen, und nicht jeder danach trachtet, den möglichst größten eigenen Vorteil zu erreichen — der mitunter nur kurze Zeit andauert, da ihn die nachteiligen Folgen später doch selbst treffen — sondern, daß sie sich als gegenseitig aufeinander angewiesene Sachwalter der gesamten Volksgemeinschaft fühlen und danach trachten, die sich aus dem Wirtschaftsablauf ergebenden Schwierigkeiten in verantwortungsvoller Weise im Einvernehmen miteinander zu lösen. Sollen Streiks und Aussperrungen vermieden werden, so ist es notwendig, die Ursachen, die zu ihnen führen, rechtzeitig zu erkennen und im Geiste der Volksgemeinschaft unter Zusammenfassung und Berücksichtigung der divergierenden Interessen beizulegen.

II. Grundsätzliches zur Lohnfrage, als Hauptursache von Streiks und Aussperrungen.

Die außerordentliche Fülle und die Vielgestaltigkeit der Ursachen zu strittigen Fragen und gewerblichen Konflikten und damit der Anwendung der äußersten Mittel dieses Kampfes, liegen einerseits in der Kompliziertheit des kapitalistischen Wirtschaftslebens im allgemeinen und den daraus sich ergebenden gegensätzlichen Interessen; andererseits aber stehen sie in ursächlichem Zusammenhang mit der Lohnabhängigkeit des Arbeiters von der kapitalistischen Produktionsweise. In großen Zügen kann man die Ursachen in drei Gruppen einteilen, wie es bereits Kettle getan hat[2] und unterscheiden in Ursachen zu Streitigkeiten:

1. Über die Bedingungen eines zukünftigen Arbeitsvertrages,
2. Über die Auslegung der Bedingungen eines bestehenden Vertrages,
3. Über persönliche Differenzen während der Abwicklung des Arbeitsvertrages.

Von allen drei Gruppen nimmt die erste bei weitem die wichtigste Stellung ein und unter ihr wieder die Lohnfrage. Sie macht schon rein zahlenmäßig den größten Teil aller gewerblichen Streitigkeiten aus und ist volkswirtschaftlich in ihrer Behandlung auch von weittragendster Bedeutung.

Es erscheint daher angebracht, kurz auf die Bildung des Lohnes

2) Rupert Kettle, Strikes and Arbitrations. Rupert Kettle, englischer Grafschaftsrichter, hat sich besonders um das englische Schlichtungswesen verdient gemacht.

und auf die ursächlichen Zusammenhänge auf dem Arbeitsmarkte einzugehen.

Rein äußerlich wird die Höhe des Lohns bestimmt auf dem Arbeitsmarkt. Hier wird Arbeit angeboten und Arbeit zwecks Durchführung des Produktionsprozesses nachgefragt. Die Gesamtzahl der Arbeitnehmer ist auf die Verwertung ihrer Arbeitskraft angewiesen; sie sind gezwungen, sich anzubieten. Eine ganz bestimmte Angebotsmenge sucht also Aufnahme auf dem Markte, d. h. soviel als daß das Gesamtangebot an Lohnarbeit innerhalb der gesamten Volkswirtschaft zu einem gegebenen Zeitpunkte als starr anzusehen und demnach nicht eine Funktion der Lohnhöhe ist[3]).

Ist nun auf irgend einem Markte das Angebot starr, so wird für die Preisbildung immer entscheidend sein die Höhe und der Verlauf der Nachfrage, das bedeutet soviel, daß jede Nachfragesteigerung grundsätzlich auch zu einer Preissteigerung und jede Nachfragesenkung zu einer Preissenkung führen muß.

Die Höhe der Nachfrage nach Arbeit wiederum ist abhängig von den Verhältnissen auf den einzelnen Produktmärkten, d. h. von denjenigen Märkten, auf denen die Arbeitsleistung benötigt wird, um für den Verbrauch zu produzieren. Die Höhe des Umsatzes auf den Produktmärkten wird bestimmt durch den Preis dieser Produkte, den Kosten- oder Konkurrenzpreis[4]), der die Arbeit als Kostenfaktor je nach dem Mischungsverhältnis von Kapital und Arbeit im Preis zurückvergüten muß. Dieser Umsatz der Produktmärkte bestimmt seinerseits wieder die Höhe der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Die Produktmärkte fragen die Arbeit nach, die notwendig ist, um die Erzeugung der nachgefragten Produkte zu gewährleisten. Somit ergibt sich eine funktionelle Abhängigkeit des Arbeitsmarktes von den Produktionsmärkten. Das gesamte Arbeitsangebot kann demnach jeweils nur zu einem bestimmten Lohn aufgenommen werden, der als Konkurrenzlohn zu bezeichnen wäre[5]).

Denkt man sich die Verwendungsmöglichkeit der Arbeit auf den Produktionsmärkten — also den Nachfrageverlauf auf dem Arbeitsmarkt als gegebene Größe, so bestimmt umgekehrt das Angebot in seiner Höhe den Preis. Grundsätzlich ist hier allerdings zu sagen, daß wir es im allgemeinen mit einer elastischen Nachfrage auf dem Arbeitsmarkte zu tun haben werden. Die Nachfrage kann jedoch zu einer unelastischen werden — immer zu einem gegebenen Zeitpunkt

3) Über die funktionelle Abhängigkeit vom Arbeitsmarkt und Produktmärkten, s. die Veröffentlichung von Eduard Lukas: Das wahre Wesen und die wahren Aufgaben der Arbeitslosenversicherung und produktiven Arbeitslosenfürsorge. Graz 1926.

4) Sofern es sich um Industrieprodukte handelt, wird die Konkurrenz nur ganz geringe intramarginale Spannungen in der Preisbildung zulassen und den Preis in die Nähe der Gestehungskosten drücken. Anders im Monopolfall!

5) siehe Anmerkung 3.

gesehen — wenn wir mit einer voll ausgenutzten Kapazität in der Volkswirtschaft rechnen müssen, die eine Aufnahme weiterer Arbeitskräfte trotz des niedrigsten Lohnsatzes nicht ermöglicht. Hier würde die Nachfrage zu einer unelastischen. Diese Verhältnisse zeigten sich z. B. im Anfang des Hochkapitalismus, wo Erfindungen und Kapitalinvestionen große Mengen von Arbeitern freisetzten, ohne gleichzeitig und sofort die Möglichkeit für eine weitere Ausweitung der Produktion zu schaffen, die diese freigesetzten Arbeiter aufzunehmen vermochte.

Bei vollster Auswirkung des Spiels der freien Kräfte und ohne künstliche Beeinflussung der Marktverhältnisse liegt hier die Gefahr vor und besteht die Tendenz, daß der Preis der Arbeit, der Lohn, ins Bodenlose sinkt und zu einem Elendslohn wird, indem nämlich durch den Druck der Konkurrenz dieser nur auf Verwertung ihrer Arbeitskraft angewiesenen unbeschäftigten Arbeiter der Lohn immer tiefer und die Arbeitsbedingungen immer höher geschraubt werden, ohne daß die Möglichkeit einer vermehrten Aufnahme von Arbeitskräften in den Produktionsprozeß besteht. Lohnsenkungen ohne diese Möglichkeit sind aber aus sozialen Gesichtspunkten heraus nicht tragbar.

Diese Zustände waren in den Anfängen des Kapitalismus, besonders in England, zu beobachten, wo arbeitersparende Kapitalinvestitionen Arbeiter freisetzten und noch nicht die entsprechende Möglichkeit bestand, diese sofort wieder in den Produktionsprozeß einzugliedern. Hier wurde nicht nur der Lohn zu einem Elendslohn herabgedrückt, sondern auch die Arbeitszeit ins Unerhörte gesteigert. Hungerlöhne und Arbeitszeiten von 12—15 Stunden waren keine Seltenheit. Besonders bei derartigen Verhältnissen liegt für die Sozialpolitik eine wichtige Aufgabe vor, und der Eintritt einer planmäßigen Beeinflussung der Marktverhältnisse des Arbeitsmarktes zur Verhinderung dieses sinnlosen Waltens der freien Konkurrenz ist eine notwendige Forderung.

Um aber eine Beherrschung des Marktes herbeizuführen, ist im kapitalistischen Wirtschaftssystem das ökonomische Machtverhältnis entscheidend. Eins der Mittel, dieses ökonomische Machtverhältnis zu vergrößern, ist die Herbeiführung einer monopolartigen Gestaltung des Marktverhältnisses. So setzt sich im Laufe der kapitalistischen Wirtschaft allmählich das Streben durch, die automatisch wirkenden Gesetzmäßigkeiten der Wirtschaft auszuschalten und anstelle der freien Marktkonkurrenz die Beherrschung des Marktes durch Zusammenschluß der einem Markte gegenüber Gleichgestellten herbeizuführen.

Auf dem Arbeitsmarkte hatten sich als Organisationen der A.-N.*) zur Vergrößerung der ökonomischen Machtstellung die Gewerkschaften herausgebildet, denen gegenüber sich die A.G. zu Arbeitgeber-

*) A.N. = Arbeitnehmer.

verbänden zusammengeschlossen hatten. Die Gewerkschaften suchten die preisdrückende Funktion des überschüssigen Arbeitsangebotes künstlich auszuschalten und ihre Hauptaufgabe lag somit in der Beeinflussung des Lohnes, der Vermeidung von Elendslohn und der Hebung des Lebensstandards der Arbeitnehmer im allgemeinen. Ihr Machtmittel ist im äußersten Falle, wenn ihre Verhandlungsmacht nicht mehr ausreicht, der Streik: indem die Arbeiter eines Betriebes oder einer Mehrzahl von Betrieben die Arbeit niederlegen und so ihre Mitwirkung am Produktionsprozeß versagen, suchen sie durch dieses Druckmittel Einfluß auf bessere Arbeitsbedingungen zu gewinnen und die freie Lohnbildung zu verhindern.

Hinter jeder Machtpolitik stehen jedoch die Gesetzmäßigkeiten des Marktes. Die Verhältnisse einer starren Nachfrage, wie sie im Anfang des Kapitalismus zu beobachten waren, treffen für heutige Wirtschaftsverhältnisse kaum noch zu. Vielmehr werden wir stets mit einer elastischen Nachfrage am Arbeitsmarkte zu rechnen haben. Allerdings wird der Grad dieser Elastizität verschieden sein und zwar wird sie sich auch danach richten, ob es sich im einzelnen um mehr kapital- oder arbeitsintensive Produktionszweige handelt. Bei letzteren wird sich naturgemäß eine künstliche Beeinflussung des Lohnes auf dem Produktionsmarkte stärker auswirken. Von Bedeutung wird hier also das Verhältnis des Arbeitsaufwandes zu den übrigen Aufwendungen sein, die im Kostenpreis enthalten sind.

Bei elastischer Nachfrage und starrem Angebot kann das Gesamtangebot an Arbeit nur zu einem ganz bestimmten Lohne voll aufgenommen werden, dem Lohn, der gewissermaßen als der natürliche zu bezeichnen ist und der unter besonderen Umständen bei gegebener Struktur von Angebot und Nachfrage unerhört niedrig liegen kann und daher ethisch und sozialpolitisch untragbar erscheint. Wird nun der marktmäßige Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage künstlich unterbunden, so kann bei sonst gleichen Verhältnissen nur ein ganz bestimmtes Arbeitsangebot aufgenommen werden. Die außermarktmäßige Beeinflussung wichtiger Produktionskosten verursacht künstliche Rentabilitätsstörung der unter ungünstigsten Kostenbedingungen arbeitenden Betriebe und Arbeitslosigkeit. Als Kostenbestandteile der Erzeugnisse verändert der erhöhte Lohn die Gestehungskosten, „entweder ihrer absoluten Höhe nach und in der Quotenzusammensetzung oder qualitativ“[6]. Die lohnanteilsmäßig erhöhten Gestehungskosten müssen im kostendeckenden Preis der Produkte vom Markt zurückerstattet werden. Die Wirkungen hinsichtlich des Umsatzes, die sich auf den einzelnen Produktmärkten durch die Kostensteigerung bemerkbar machen, sind je nach der Elastizität der Nachfrage auf den einzelnen Märkten verschieden. So wird bei lebens-

6) Ludw. Heyde, Die Lohnfrage. 1932, S. 9.

notwendigen Produkten eine Nachfragekurve verhältnismäßig flach verlaufen — die Elastizität ist hier kleiner als 1. Dagegen kann schon eine geringe Preissteigerung bei Exportartikeln zu einem übermäßigen Rückgang des Absatzes auf ihren Auslandsmäkten führen und zwar überall da, wo die Produkte im Konkurrenzkampf mit Ländern stehen, die bisher unter zumindest gleichen und nunmehr günstigeren Bedingungen produzieren und absetzen können. Grundsätzlich ist aber zu sagen, daß die Nachfrage naturgemäß bei steigenden Preisen ab- und bei fallenden Preisen zunimmt. Demzufolge muß sich eine Kosten- und Preissteigerung in einem Rückgang des Umsatzes dieser Produkte auswirken. „Die durch die Produktionsbedingungen und Kosten der Produktionselemente gegebene Angebotslage" bestimmt „jeweils den möglichen Preis und die aus dem Verhalten des Konsums gegebene Nachfragelage, die Höhe des jeweiligen Umsatzes an Produkten zu diesen Preisen"[7].

Für die Beurteilung einer Lohnerhöhung zu Gunsten der Arbeitnehmerschaft ist demnach nicht die Höhe des Einzellohnes entscheidend, denn dieser kommt ja nur einem bestimmten Teile der Arbeitnehmerschaft zugute, während der andere Teil arbeitslos wird, da „die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes durch den gegebenen Verlauf der Nachfrage für jede Höhe des Lohnsatzes eindeutig bestimmt ist"[8], sondern der Soziallohn, die gesamte zur Auszahlung gelangende Lohnsumme. Maßgebend für die Arbeiterschaft ist also, wie sich die künstliche Erhöhung des Arbeitslohnes auf den Soziallohn auswirkt. Bei elastischer Nachfrage und steigenden Löhnen kann es zu einem Rückgang des Soziallohnes kommen und zwar immer dann, wenn die Elastizität der Nachfrage am Arbeitsmarkte größer als 1 ist, was besonders bei der Beurteilung der Konkurrenzfähigkeit gegenüber dem Auslande von Wichtigkeit sein kann. Eine Steigerung des Soziallohnes ist grundsätzlich nur möglich, wenn die Elastizität der Nachfrage kleiner als 1 ist. Hierbei ist aber gleichzeitig die Kaufkraft zu berücksichtigen, die hinter dem Lohn steht — der Realsoziallohn. Die Gesamtlohnsumme muß in Beziehung gesetzt werden zum Preisniveau. Gerade eine Elastizität der Nachfrage am Arbeitsmarkt, die kleiner als 1 ist, setzt aber jene Produktmärkte voraus, die eine verhältnismäßig geringe Nachfrageelastizität besitzen. Hier liegt die Gefahr nahe, daß die Sozial-Nominallohnsteigerung wettgemacht wird durch die Preissteigerung dieser Produkte, denn bei Märkten mit gering elastischer Nachfrage haben wir es meist mit lebensnotwendigen Produkten zu tun, deren Preiserhöhung in erster Linie wieder von der Arbeitnehmerschaft selbst getragen werden wird. Ist jedoch

7) Eduard Lukas, Das wahre Wesen und die wahren Aufgaben der Arbeitslosenversicherung und produktiven Arbeitslosenfürsorge. Graz 1926, S. 49/50.

8) E. Lukas, a.a.O., S. 49.

die Gesamtkaufkraft der Arbeitnehmerschaft durch eine Lohnerhöhung — eben bei einer Elastizität größer als 1 am Arbeitsmarkte — gesunken, so ist diese nicht nur vom volkswirtschaftlichen Standpunkt, sondern auch vom Standpunkt der Arbeitnehmer durchaus abzulehnen.

Wohl hat die Entwicklung der kapitalistischen Wirtschaft gezeigt, daß bei gleichen und selbst bei erhöhten Aufwänden und Preisen Steigerungen des Umsatzes auf den einzelnen Produktionsmärkten möglich gewesen sind und dadurch das unbeschäftigte Arbeitsangebot immer wieder aufgesogen wurde. Die Ursache hierfür liegt, abgesehen von den Konjunkturbewegungen, bei normaler Entfaltung der Verkehrswirtschaft vor allem in der ständigen Kapitalakkumulation, die immer weitere Verwendungsmöglichkeiten der Arbeit geschaffen hat und dabei nicht nur eine Erhöhung der Nachfrage nach Arbeit, sondern auch eine Steigerung der Löhne zuließ: in ähnlichem Ausmaß und Tempo wie das Angebot hat sich auch fortlaufend die Nachfrage erhöht.

Werden nun im Zuge der wirtschaftlichen Entwicklung die ständig erweiterte Kapitalbildung behindert und die Faktoren, die zu einer gesteigerten Produktivität innerhalb der Volkswirtschaft führen, eingeengt, so müssen sich die nachteiligen Folgen auch auf dem Arbeitsmarkte auswirken. Eine wichtige Komponente hierbei ist die Lohnpolitik.

Kommt es nämlich durch die Machtposition der Gewerkschaften — wie etwa in England — zur Aufrechterhaltung eines forciert hohen Lohnes, so bedeutet dies geringere Kapitalbildung oder im Zuge der Entwicklung ein Zurückbleiben der Nachfrage nach Arbeit: chronische Arbeitslosigkeit muß die Folge sein. Der Zuwachs an Kapital entspricht nicht dem stetigen Zustrom neuer Arbeitskraft und ein Teil des Produktionselementes Arbeit wird dauernd brachliegen. Chronische Arbeitslosigkeit, die eben aus der Spannung zwischen tatsächlich geltenden vertragsmäßigen und dem gewissermaßen natürlichem Lohnsatze herrührt, demjenigen, der dem gegebenen Kräfteverhältnis von Angebot und Nachfrage entspricht, wird allerdings durch Lohnsenkungen zu beseitigen sein, und Cassel hat wohl recht, wenn er sagt: „durch eine vollständige Umstellung der Arbeitslöhne nach der tatsächlichen Marktlage würde man immer jede Arbeitslosigkeit beseitigen können“[9]. Eine derartige Forderung wäre aber in der Mehrzahl der Fälle nicht nur kaum durchführbar, sondern vor allem auch vom ethisch-sozialen Standpunkt durchaus abzulehnen. Denn die Gefahr besteht, daß bei voller Auswirkung der freien Konkurrenz der Lohn weit unter das soziale Existenzminmum sinken

9) Gust. Cassel, in: „Soziale Praxis“, 21. Okt. 1926, S. 1056ff. Über Verringerung der Arbeitslosigkeit durch Notstandsarbeiten.

würde. Im Interesse der Volksgemeinschaft müßte es daher liegen, die richtige Basis eines Reallohnes zu finden, der den A.N. ihr gedeihliches Auskommen schafft, der aber auch dem A.G. die Möglichkeit einer reichen Entfaltung der produktiven Kräfte gibt, ohne daß die wirtschaftliche Existenz beider und damit die der Gesamtheit geschädigt wird.

Daß auch dieser Lohn über dem natürlichen Lohn liegen kann, ist wohl anzunehmen. Die sich daraus evtl. ergebenden Folgen der Arbeitslosigkeit können, sofern diese im Zuge der wirtschaftlichen Entwicklung durch die Ausweitung des Produktionsprozesses nicht aufgesogen werden, durch Arbeitsdienstpflicht und produktive Gestaltung der Arbeitslosenfürsorge[10] gemildert werden. Daß hier Möglichkeiten einer Abhilfe liegen, wird nicht von der Hand zu weisen sein.

Erscheinen aus ethischen oder sozialpolitischen Erwägungen heraus Lohnsenkungen unter eine nach diesen Gesichtspunkten gezogenen Grenze untragbar, so sind noch andere Möglichkeiten, wenn auch vielfach nur in bescheidenem Maße gegeben, die die funktionelle Auswirkung der durch Lohnerhöhung bedingten Preiserhöhung auszugleichen vermögen. Die Maßnahmen, die hierfür in Frage kommen, sollen hier nur kurz Erwähnung finden. Sie erstrecken sich vor allem auf eine Umsatzsteigerung der Produktmärkte, um damit gleichzeitig eine erhöhte Aufnahmefähigkeit dieser Märkte an Arbeit hervorzurufen. Man kann sie unterscheiden in Maßnahmen, deren Anwendung

1. innerhalb des einzelnen Betriebes, Industriezweiges oder der Gesamtindustrie liegen und von diesen selbst angewandt werden und
2. in Mittel und Wege, die vom Staate beschritten werden, um vor allem ausgleichend die Konkurrenzfähigkeit gegenüber dem Auslande zu heben.

Die innerbetrieblichen bzw. Selbsthilfemittel der Industrie liegen besonders in dem Streben, denselben Produktionserfolg bei gleichbleibenden Kosten der Produktionselemente mit geringerem Gesamtaufwand zu erzielen. Hierzu dienen die Verbesserungen einerseits des technischen Produktionsvorganges und andererseits der betrieblichen Organisation des Gesamtarbeitsablaufes. Vielfach wird mit ihnen eine Steigerung der Arbeitsleistung des einzelnen Arbeiters Hand in Hand gehen. Was die Verbesserung der betrieblichen Organisation anlangt, liegen hier Möglichkeiten vor allem in weitgehendster Typisierung und Normalisierung, Zusammenschlüssen zu Verkaufsorgani-

10) Über die Möglichkeiten zu einer produktiven Gestaltung der Arbeitslosenfürsorge verweise ich auf die Veröffentlichung von Eduard Lukas. Die hier gemachten theoretischen Vorschläge sind in der Zwischenzeit in Gestalt des Arbeitsbeschaffungsprogrammes zum Teil praktisch verwirklicht worden.

sationen wie überhaupt Rationalisierung des Verkaufes und anderer zweckdienlicher teils vom Einzelbetrieb, teils von einzelnen Betriebsgruppen bzw. Industriezweigen durchgeführten Maßnahmen. Weiter gehört aber auch Einführung von Fließarbeit und Bandmontage hierher. Allerdings wird dabei die Frage der arbeitsersparenden Kapitalinvestition angeschnitten werden müssen. Gerade durch forcierte, teilweise unbillige Lohnsteigerungen kann es dazu kommen, daß nunmehr die Verwendung von Kapital vom privatwirtschaftlichen Gesichtspunkt aus rentabler erscheint als die der Arbeitskraft und es dadurch zu arbeitsersparenden Investitionen kommt, was volkswirtschaftlich mitunter unerwünscht wäre.

Diesen privaten Initiativen gegenüber stehen die Maßnahmen des Staates. Man kann sie gliedern in Produktionskosten senkende und außenhandelspolitische Faktoren:

Abbau der steuerlichen Lasten, der öffentlichen Abgaben und Soziallasten, sowie entgegenkommende Tarifpolitik staatlicher Verkehrsgewerbe führen direkt eine Senkung der Produktionskosten herbei und müßten demnach Preissenkung und Umsatzsteigerung nach sich ziehen. Hierzu gehören jedoch auch die kreditpolitischen Wege zur Verbilligung des kurzfristigen Leihkapitals — Beeinflussungsmöglichkeiten durch Handhabung des Diskontsatzes u. a. mehr. Indirekt wird eine Kosten- und Preissenkung durch handelspolititische Maßnahmen erreicht: Handelsvertragliche Senkung der Einfuhrzölle mit den Abnehmerstaaten, Förderung der Exportmöglichkeit durch Erleichterung des Güterverkehrs, auch die Organisation großer einheitlicher Wirtschaftsgebiete. Hinzu tritt noch die Beeinflussung der Exportmöglichkeit durch währungspolitische Maßnahmen. Überall da, wo die Monopolpolitik der Gewerkschaften und die allgemeine Kartellierung der industriellen Produktion einer allgemeinen Senkung des Preisniveaus im Wege steht — also in einer Wirtschaftsauffassung, in der die Tendenz besteht, trotz Rückgang des Umsatzes am Gewinn des Einzelstückes festzuhalten — kann z. B. eine Devalvation der Währung stärkere Konkurrenzfähigkeit gegenüber dem Auslande hervorrufen und den Ausgleich für ein unelastisches Preisniveau schaffen. — Siehe England.

Diese Maßnahmen können dazu dienen, die funktionellen Auswirkungen einer Lohnerhöhung zu mildern bzw. auszugleichen. Sie können aber nur einen zeitweisen Ausgleich schaffen, denn im Wirtschaftsablauf werden sich immer wieder neue Verhältnisse herausbilden, die eine neue Anpassung an die nunmehrige Wirtschaftslage erforderlich machen. Dabei werden wiederum auch die Verhältnisse zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern nicht unberührt bleiben, und es wird leicht zu Spannungen kommen.

Je nach der herrschenden Wirtschaftsgesinnung werden diese Spannungen ein verschiedenartiges Gesicht zeigen und unterschiedlich

geregelt und beigelegt werden. So kann und wird es in einer vom liberalistischen Denken beherrschten Wirtschaftsauffassung — wie etwa der englischen — jeweils zu Arbeitskämpfen kommen können; denn der Liberalismus läßt auch im Arbeitsverhältnis sein Prinzip des „laissez faire et laissez passer" grundsätzlich auswirken. Gerade diese Einstellung im Arbeitsverhältnis muß notgedrungen zu einer scharfen Kampfstellung zwischen den am Wirtschaftsprozeß beteiligten Gruppen — Arbeitgeber und Arbeitnehmer — sowohl in ihrer Eigenschaft als Individuen als auch in ihrem Zusammenschluß als kollektive Berufsverbände führen. Die Folgen sind Machtstreitigkeiten beider Gruppen; das jeweilige Ergebnis stellt dann die Gesamtvereinbarung dar, die im äußersten Falle durch den Arbeitskampf als Machtmittel erzielt wird.

Damit liegen die Mittel des Liberalismus zur Verhütung des letzten Mittels der Machtstreitigkeiten des Arbeitskampfes erstens in einem gut ausgebildeten Einigungs- und Schlichtungswesen, das den Kampfmaßnahmen zuvorzukommen sucht und die Streitfragen rechtzeitig zu erkennen und beizulegen trachtet. Ihm fallen Aufgaben von größter Verantwortlichkeit zu. Einerseits hängt von seinen Funktionen in sozialer Hinsicht die Existenz und der Lebensstandard weiter Bevölkerungsschichten ab, andererseits beeinflußt es wiederum durch die funktionelle Auswirkung selbst weitgehend den Wirtschaftsablauf und seine künftige Entwicklung. Zweitens aber in einem beschränkt anzuwendenden Streik- und Aussperuungsverbot, da ein vollkommenes Verbot der Arbeitskämpfe dem Grundgedanken des Liberalismus widersprechen müßte.

In einer sich auf ein gemeinsames Ziel bewußt einstellenden und ausgleichenden Wirtschaft dagegen wird das Ziel des unbedingten Arbeitsfriedens schon funktionell enthalten sein: denn in dieser Wirtschaft, in der im Gegensatz zum Liberalismus bei der Gestaltung der Beziehungen zwischen Unternehmertum und Arbeiterschaft nicht der Machtkampf, sondern der Gemeinschaftsgeist als oberstes sozialrechtliches Prinzip gilt, liegt die erste Gewähr für den Arbeitsfrieden in der eigenen Struktur dieser Volkswirtschaft. In dieser Wirtschaft haben Streik und Aussperrung mit ihren die Gesamtheit schädigenden Folgen keinen Raum mehr. Hier erhalten auch evtl. auftretende Gegensätze zwischen den gemeinsam am Produktionsprozeß Beteiligten einen ganz anderen Charakter und es werden sich leichter Mittel und Wege finden, das gemeinsame Ziel zu erreichen. Die Form dieses Schlichtungswesens wird dann auch ein anderes Gesicht tragen und sich organisch in die Wirtschaft eingliedern.

Zweiter Teil:

Die englischen Einrichtungen zur Wahrung des Wirtschaftsfriedens.

I. Das Einigungs- und Schlichtungswesen.

1. Grundsätzliches zum englischen Einigungs- und Schlichtungswesen.

Für England liegt in der sozialpolitischen Handhabe des Einigungs- und Schlichtungsverfahrens eine der Komponenten, die auf die Verhütung des Ausbruchs offener Arbeitskämpfe hinwirken und auf friedlichem Wege durch eine Neugestaltung der Verhältnisse den organischen Ablauf des Wirtschaftsprozesses gewährleisten sollen.

Die Friedensfunktion, die Erhaltung des Arbeitsfriedens, durch rechtzeitige Verhütung bzw. durch Beilegung von Arbeitskämpfen zwischen A.-G. und A.-N. ist die einzige Aufgabe, die dem englischen Verfahren zufällt. Damit ist schon in dem Aufgabenkreis ein grundlegender Unterschied zwischen dem englischen und dem bisherigen, nunmehr durch das „Gesetz zur Ordnung der Nationalen Arbeit" endgültig beseitigtem deutschen Einigungs- und Schlichtungsverfahren der Nachkriegszeit gegeben, denn diesem deutschen Schlichtungswesen sollten auch andere Aufgaben zufallen.

Entsprechend der Definition der deutschen Schlichtungsverordnung vom 30. Oktober 1923 lag die Aufgabe der Schlichtungsbehörden in der „Hilfeleistung zum Abschluß von Gesamtvereinbarungen". Somit war die deutsche Schlichtung zunächst eine Beihilfe zum Abschluß von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen und diente damit über die Gesamtvereinbarung der Beilegung und Verhütung von Arbeitskämpfen[1]. Im Gegensatz hierzu ist in England die Beilegung eines Arbeitskampfes auch heute nicht identisch mit dem Abschluß

1) Vgl. F. Sitzler: Soziale und wirtschaftliche Bedeutung der staatlichen Schlichtung, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, H. 1, Januar 1930, Sp. 1. Nach ihm soll die Schlichtung „durch Zustandekommen lohnpolitischer wichtiger Gesamtvereinbarungen den Arbeitsfrieden fördern". — Demnach gehört zu den Aufgaben der Schlichtungsbehörden auch die Lohnpolitik und das deutsche Schlichtungswesen erhielt damit drei Gesamtaufgaben: 1. Erhaltung des Arbeitsfriedens, 2. Förderung der kollektiven Arbeitsverfassung und 3. Lohnpolitik.

einer Gesamtvereinbarung[2]. Dies zeigt sich vor allem bei der staatlichen englischen Schlichtung, dem „Industrial Court". Die Parteien, die den Schiedsspruch dieses Organs angenommen haben, können nun einerseits den Schiedsspruch im Wortlaut als Vertrag hinnehmen, oder schließen andererseits auf Grund dieses Schiedsspruches einen Vertrag, indem sie den Inhalt des gefällten Schiedsspruches als Bestandteil aufnehmen. Daß der Abschluß von Gesamtvereinbarungen „Collective Bargaining" ebenfalls in England eine Komponente zur Erhaltung des Arbeitsfriedens darstellt, steht außer Zweifel, aber es ist eben nur ein Weg und nicht der einzige, wie bei dem deutschen bisheriger Auffassung.

Gleichzeitig beschränkte die deutsche Begriffsbestimmung die Schlichtung nur auf „Gesamtstreitigkeiten" unter Ausschluß aller „Einzelstreitigkeiten" — welche letztere im Wege der Gerichtsbarkeit ausgetragen wurden und begrenzte den Begriff der für die Schlichtung in Betracht kommmenden „Gesamtstreitigkeiten" auf Streitigkeiten über den „Abschluß von Gesamtvereinbarungen". Damit handelte es sich nach deutscher Auffassung bei der Schlichtungstätigkeit nicht um Rechtsprechung, d. h. um Auslegung bestimmter Rechtsnormen, sondern um die Ordnung wirtschaftlicher Interessenfragen durch Schaffung neuen Rechts, in dem für den konkreten Fall eine Norm geschaffen wird.

Demgegenüber ist der Unterschied zwischen Rechts- und Interessenstreitigkeiten in England nicht scharf umrissen, und es können auch Rechtsfragen, wie z. B. Fragen der Auslegung von Tarifverträgen, Gegenstand der Verhandlungen vor den Schlichtungsinstanzen sein. Die Bestimmung der „Trade Disputes" nach der „Industrial Courts Act"[3] sieht als schlichtungsfähig an: „Jede Streitigkeit oder Meinungsverschiedenheit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern oder zwischen Arbeitnehmern und Arbeitnehmern, die mit der Beschäftigung oder Nichtbeschäftigung oder den Arbeitsbedingungen oder mit den Arbeitsverhältnissen einer Person im Zusammenhang steht", und unterscheidet damit in keiner Weise zwischen Gesamt- und Einzelstreitigkeiten, zwischen Rechts- und Interessenstreitigkeiten. Das Ziel in dieser zusammenfassenden Behandlung beider Arten von Streitigkeiten liegt in dem Versuch der möglichsten Erfassung aller gewerblichen Streitigkeiten in einem einheitlichen friedlichen Verfahren, dem dann aber ebenfalls noch, wenn dies Verfahren scheitern sollte, für den individuellen Rechtskonflikt die Entscheidung vor den ordentlichen Gerichten nachgeht, denn Arbeitsgerichte im deutschen Sinne kennt das englische Recht nicht.

---

2) siehe (Balfour Bericht: Survey of Industrial Relations S. 42/43) und Anmerkung 8.

3) Industrial Courts Act, 1919, sec. 8.

Bevor auf das Einigungs- und Schlichtungswesen näher eingegangen wird, bedarf es allerdings noch des Hinweises, daß sich in England zwei Begriffe zu einem der deutschen Auffassung ähnlichen Rechtsbegriff der Schlichtung ergänzen, nämlich „Conciliation" und „Arbitration". Beiden Begriffen gemeinsam ist das Ziel: die Erhaltung des Arbeitsfriedens. Der Unterschied zwischen beiden liegt aber in der Art der Durchführung, dem Wege zu Erreichung dieses Zieles. Über das Verhältnis von „Conciliation" und „Arbitration" und über den Sinn ihrer Begriffe bestehen eine Reihe von Ausführungen. Die klarste und bemerkenswerteste ist jedoch die von der „Royal Commission of 1894" getroffene Definition. Nach ihr ist unter der Arbitration zu verstehen: „die Festsetzung eines Spruches (The settlement of an issue) durch eine oder mehrere unparteiische Personen, an den die Parteien jedoch nicht gebunden sind, und unter „Conciliation" das Zusammenkommen der Parteien — oder ihrer Vertreter — zur Diskussion strittiger Fragen mit der Absicht, hierdurch zu eigener gütlicher Übereinkunft zu gelangen[4]". Aber auch die Conciliation kann Vermittlerdienste in Anspruch nehmen, doch nur um eine Verständigung und Einigung zwischen den Parteien selbst zu erwirken, wobei die Rolle des Vermittlers eine oder mehrere Personen übernehmen können bzw. ein aus Vertretern der Parteien zusammengesetztes „Board" oder auch sonst eine Körperschaft sein kann[5]. Bei der Arbitration hängt dagegen die Entscheidung nicht vom Willen der Parteien ab, hier fällt sie der Unparteiische oder Schiedsrichter, doch ist die Annahme dieses Machtwortes für beide Parteien unverbindlich.

Die Grenze zwischen Arbitration und Conciliation war in England selbst nicht immer klar zu erkennen gewesen — „Arbitration should not be identified with conciliation, although a hard and fast line of distinction cannot be drawn"[6] —. Die Begriffe wurden erst klarer zur Zeit der Ausführungen der vorerwähnten „Royal Commission of 1894"[7]. Aber auch gegenüber dem „Collective Bargaining" dem Verhandeln zum Abschluß von Gesamtvereinbarungen — wurde vor allem in früherer Zeit keine reine Unterscheidung getroffen[8].

---

4) Zitiert bei Lord Amulree „Industrial Arbitration in Great Britain" 1930, S. 111.

5) Encyclopaedia Britannica 1910, Bd. 2, S. 331.

6) Palgrave's Dictionary of Political Economy, edited by Henry Higgs Bd. 1, S. 51.

7) Lord Amulree a.a.O. S. 111. „One noteworthy feature of this time was that terminology became more precise".

8) Das ein Unterschied besteht, geht aus dem Balfour-Bericht hervor: „The jears before the war witnessed, side by side with the growth of representative associations for direct bargaining and discussion a building up of conciliation or arbi-

Dies hängt mit der damaligen Auffassung über die Gewerkschaften zusammen, die sich ein Verhandlungsrecht erst langsam erstreiten mußten[9].

Eine Übertragung der beiden Ausdrücke in sinngemäße deutsche Rechtsbegriffe stößt auf gewisse Schwierigkeiten — es ist bereits erwähnt, daß der englische umfassende Begriff der Schlichtung nicht nur die Beilegung von Interessenstreitigkeiten in sich schließt — trotzdem kommt wohl eine Übersetzung von Conciliation als Einigung und Arbitration als Schiedsspruchfällung bzw. Schlichtung — unter vorerwähnter Prämisse — den deutschen arbeitsrechtlichen Begriffen am nächsten, wobei jedoch vom formal juristischen Standpunkt aus noch gewisse Einwendungen zu machen wären, auf die aber im Rahmen dieser Arbeit einzugehen zu weit führen würde. Um Unklarheiten zu vermeiden, werden daher im folgenden die englischen Ausdrücke angewandt werden.

Übernommen aus der liberalistischen Grundauffassung der englischen Wirtschaft — dem Gedanken, die Dinge aus sich selbst herauswachsen zu lassen — beherrscht grundsätzlich seit Jahrzehnten und heute noch das Prinzip der Freiwilligkeit das englische Einigungs- und Schlichtungswesen. Dies bedeutet erstens, daß die Parteien nicht gezwungen sind, die bestehenden Einrichtungen der Conciliation und Arbitration zur Beilegung ihrer Konflikte zu gebrauchen: sie können ihre Streitigkeiten in einem offenen Arbeitskampf ausmünden lassen — es sei denn, es würde sich um einen Sympathie-Streik oder -Aussperrung oder Generalstreik handeln, für die reine Verbote bestehen.

Es bedeutet zweitens das Überwiegen der privaten freiwilligen Einrichtungen gegenüber den amtlichen: erst wenn alle freiwilligen Einigungsversuche und Organisationen versagt haben, greift subsidiär die staatliche Schlichtung ein. Mit einer Ausnahme hier allerdings, der Mindestlohnfestsetzung durch die „Trade boards" in den Gewerben, wo die Arbeitnehmer so schwach organisiert sind, daß sie nicht als gleichwertige Kontrahenten gegenüber den Arbeitgebern ein marktkundiges Angebot am Arbeitsmarkte abgeben können. Hier erfolgt ein direkter Eingriff vom Staate aus.

Darüber hinaus bedeutet der Grundsatz der Freiwilligkeit für die englischen Verhältnisse noch, daß bei einem notwendig erscheinenden Eingriff des Staates dieser selbst von der Zustimmung beider Parteien abhängig gemacht ist und daß es den Parteien später freisteht, den von amtlicher Stelle aus ergangenen Schiedsspruch anzunehmen oder nicht. Dementsprechend kennt auch das amtliche staatliche Schlichtungswesen nicht die Möglichkeit, Schiedssprüche für

---

tration machinery for avoiding disputes or settling them if they arose". Survey of Industrial Relations a.a.O. S. 42/43.

9) G.D.H. Cole, Organised labour. 1924, S. 117.

verbindlich zu erklären und dadurch die Einwilligung und Erklärung der nichtzustimmenden Partei zu ersetzen.

Bis zum heutigen Zustand des englischen Einigungs- und Schlichtungswesens kann man in großen Zügen für die Entwicklung die folgenden Perioden festlegen:

A. Die freiwilligen Einrichtungen aufbauend auf Mundella und Kettle und sich ausdehnend auf fast alle Industriezweige. Diese Periode dauert an bis zum Kriegsausbruch und hat nur Einschränkungen in der Mindestlohngesetzgebung vom Jahre 1909 und der Coal Mines Minimum Wages Act von 1912.

B. Das Zwangsschlichtungswesen der Kriegszeit.

C. Das Zwischenstadium zwischen strenger Zwangsschlichtung und freiwilligem Einigungs- und Schlichtungsverfahren in der Übergangszeit von der Kriegs- zur Friedenswirtschaft.

D. Für die heutigen, auf historischer Entwicklung fußenden Verhältnisse im englischen Schlichtungswesen muß man unterscheiden:

1. Die tariflichen freiwilligen Einigungs- und Schlichtungsinstanzen, die von den Parteien selbst geschaffen werden. 2. Die durch Gesetz vorgeschriebenen Einflüsse auf das Einigungs- und Schlichtungswesen und behördliche Schlichtungsorgane, sowie 3. die amtliche Lohnfestsetzung für einzelne Gewerbe.

Es ist an dieser Stelle schon festzustellen, daß die englischen Einrichtungen in ihrem Aufbau das besonders Charakteristische der Mannigfaltigkeit und anscheinenden Kompliziertheit gegenüber den relativ einfachen des bisherigen deutschen Schlichtungswesens aufweisen.

2. Kurzer Abriß der Entwicklung des Einigungs- und Schlichtungswesens.

a) In der Vorkriegszeit.

Um auf die heutigen rechtlichen Verhältnisse des englischen Schlichtungswesens einzugehen, erscheint es notwendig, den Vorkriegsstand der Gesetzgebung in kurzen Zügen zu streifen, und die charakteristischen Merkmale auch der Kriegsgesetzgebung auf dem Gebiete des Schlichtungswesens herauszustellen, denn beide Stufen in der Entwicklung haben ihren Einfluß auch auf das heutige bestehende Schlichtungswesen geltend gemacht, ja einzelne Rechtsbestimmungen bestehen sogar heute noch.

Conciliation und Arbitration kommen in den ersten lebensfähigen Formen mit den Anfängen in der Entwicklung des modernen eng-

lischen Schlichtungswesens fast zu gleicher Zeit zur Entstehung[10]. Um 1860 schufen Mundella und Kettle die ersten Organisationen, in denen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam die zukünftigen Arbeitsbedingungen zu regeln versuchten. Mundellas System beruht im wesentlichen auf der gütlichen Einigung, der Conciliation, wohingegen Kettle an die Lösung der gewerblichen Streitigkeiten mehr unter dem Gedanken der Arbitration herantritt. Die außerordentlichen Erfolge der Einrichtungen von Mundella und Kettle führten dazu, daß in fast allen Industriezweigen Einigungs- und Schlichtungsausschüsse in außerordentlicher Fülle zur Entstehung gelangten.

Die Royal Commision von 1891[11], die sich über die Beziehungen zwischen A.G. und A.N. äußern sollte, kam zu dem Schluß, daß die Conciliation und Arbitration Boards sich unter allen anderen Versuchen zur Verhütung von Streik und Aussperrung am meisten bewährt haben und sprach die Hoffnung aus, daß sie im Interesse der Gesamtwirtschaft weitere Ausdehnung finden sollten[12]. Demzufolge wurde in ihrem Bericht der Vorschlag zur Schaffung einer Zentralstelle gemacht, die alle auf dem Gebiete der freiwilligen Einigung und Schlichtung gemachten Erfahrungen sammeln und beratende Tätigkeit bei der Errichtung neuer derartiger Ausschüsse ausüben sollte. Über die Förderung der freiwilligen Organe hinaus sollte aber der Staat Einrichtungen schaffen, an die sich zu wenden den streitenden Parteien die Möglichkeit gegeben war, falls die bestehenden freiwilligen versagen oder für die betreffenden Parteien derartige Einrichtungen nicht bestehen sollten. Der Bericht der Royal Commission hatte im Jahre 1896 den Erlaß der „Conciliation Act" zur Folge. Der genaue Titel der Conciliation Act lautet: „Gesetz zur Verbesserung der Einrichtungen, die der Verhütung und Beilegung gewerblicher Streitigkeiten dienen". Mit ihm wurde dem Board of Trade — dem Handelsministerium — die Aufgabe der Förderung der privaten Einrichtungen übertragen. Jedes freiwillige Einigungs- und Schlichtungsamt erhält das Recht der Eintragung in ein Register und hat damit die Verpflichtung zu übernehmen, dem Board of Trade Berichte und sonstige Unterlagen zu übersenden, damit dieses Kenntnis von den Streitigkeiten erlangt und evtl. unterstützend eingreifen kann.

---

10) Auf die Darstellung der Entwicklung des englischen Schlichtungswesens kann hier verzichtet werden. Es ist im Wesentlichen auf die Standardausführungen zu verweisen von Sidney and Beatrice Webb: Industrial Democracy, ferner History of Trade-Unionism 1907; W. Zimmermann, Gewerbliches Einigungswesen in England und Schottland (Schriften d. Gesellsch. f. soziale Reformen 1906); Brentano, Eine Geschichte der wirtschaftlichen Entwicklung Englands, 1928; G. v. Schulze-Geavernitz, Zum sozialen Frieden, 1890, Hans von Nostiz: Das Aufsteigen des Arbeiterstandes in England. 1900.

11) Die Arbeiten der Kommission dauerten bis zur Berichterstattung 4 Jahre.

12) Survey of Industrial Relations. a.a.O. S. 255.

Dem Sinne des Liberalismus gemäß ist dieses Gesetz für die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten auf die freie Einigung der Beteiligten abgestellt: das freiwillige Einigungswesen zwischen den Parteien, vertreten durch ihre Organisationen, genießt unumstritten den Vorzug. Den freiwilligen Einrichtungen sind weder für ihre Errichtung noch für ihre Satzungen Vorschriften gemacht, noch Richtlinien gegeben. Maßgeblich ist der Gedanke, daß sich jeder Industriezweig die für ihn besonders geeigneten Einrichtungen schaffen soll — „different men might pursue different methodes"[13] —. Damit erkennt der Staat das Recht der privaten Initiative und Entwicklung voll und ganz an. Für ihn ist nur eine passive Bereitstellung seiner Dienste zu Vermittlerzwecken vorgesehen. Falls eine Streitigkeit zwischen A.G. und A.N. besteht oder auszubrechen droht, soll das Board of Trade die Ursachen feststellen und alle geeigneten Schritte unternehmen, um die Parteien zusammenzubringen. Auf Antrag einer der beteiligten Parteien kann der Handelsminister[14] nach Erwägung der im konkreten Fall erfolgversprechenden Einrichtungsmittel einen „Conciliator" bestimmen, der gemeinsam mit den Parteien die Gründe und anderen Umstände der Streitigkeiten zu untersuchen hat[15]. Auch kann der Minister einen „Arbitrator" ernennen, dies aber nur auf Wunsch und Antrag beider Parteien[16]. Außerdem stehen dem Minister noch weitere Einwirkungsmöglichkeiten zur Verfügung, die aber ebenso auf dem Prinzip der Unterstützung, nicht der Bevormundung beruhen. Er kann nämlich, sofern er den Eindruck gewonnen hat, daß innerhalb eines Industriezweiges die nötigen Organisationen für ein erfolgreiches Beilegungsverfahren unter den Parteien nicht bestehen, von sich aus Untersuchungen veranlassen und über die Errichtung eines „Conciliation Board" verhandeln[17]. Ein so zustandegekommenes „Conciliation Board" stand nicht unter Regierungskontrolle, sondern galt als private Einrichtung und wurde von A.G. und A.N. selbst überwacht. Alle diese, vom Arbeitsminister zu treffenden Maßnahmen sind als „Ad hoc" bestellte Einrichtungen anzusehen.

Im allgemeinen liegt das Schwergewicht des Gesetzes also bei der Conciliation und das ganze Verfahren ist beweglich und frei gestaltet, auf die Vermittlung gerichtet. Die Parteien können die Einrichtungen ihrer Einigungs- und Schlichtungsämter nach eigenem Ermessen und

---

13) Asquith: Industrial Problems and Disputes 1920, S. 77.

14) Die Funktion des Handelsministeriums wurde nach Schaffung des Arbeitsministeriums von da ab diesem übertragen. Demgemäß wurden auch die entsprechenden Aufgaben dem Arbeitsminister unterstellt.

15) Frank-Tillyard: Industrial Law. 1928. S. 335.

16) Conciliation Act. 2. (1) (d).

17) Conciliation Act, sec. 4.

Gutdünken durchführen, ohne daß der Staat irgendwelchen Einfluß nimmt. Er greift nur ein, wenn er es für zweckmäßig hält, und die Art und Weise, wie er Anteil nimmt, läßt soviele Möglichkeiten offen, daß auch die weitgehendsten Wünsche der Parteien berücksichtigt werden können. Das ganze Beilegungsverfahren ist auf die Klugheit der streitenden Parteien, sowie auf den Druck der öffentlichen Meinung abgestellt.

Theoretisch gilt die Conciliation Act heute noch[18], doch hat sie in der Praxis durch die Industrial Courts act von 1919 an Bedeutung verloren. Trotzdem dient sie gegenwärtig vor allem noch dazu, dem Arbeitsminister zu ermöglichen, in jedem Falle, in dem die Einleitung eines Einigungs- oder Vermittlungsverfahrens angezeigt erscheint, ein solches zu veranlassen und dadurch die Vereinbarungen zwischen den Parteien zu erleichtern, ohne dabei die Rolle eines Schlichters zu übernehmen.

Die Auswirkung des Gesetzes auf die friedliche Beilegung wirtschaftlicher sozialer Fragen wird als günstig angesehen. Doch liegt sein Erfolg im wesentlichen nicht in der rein zahlenmäßigen Beanspruchung der dem Board of Trade gegebenen Möglichkeiten[19], sondern vor allem in der Intensivierung und Belebung der freiwilligen Einrichtungen und hier wiederum die der Conciliation von einer Zentralstelle aus[20]. Im Gefolge hiermit ist auch in den Jahren von 1900 bis 1907 ein verhältnismäßig geringer Verlust von Arbeitstagen durch Arbeitskämpfe — ca. 2,75 Millionen im Durchschnitt pro Jahr — zu verzeichnen[21]. Mit der Conciliation Act ist der „Höhepunkt freier Entwicklung des Einigungs- und Schlichtungswesens erreicht“[22], doch enthält sie an sich keinen Versuch zur Einführung neuer Grundsätze, sondern stellt lediglich die gesetzliche Bestätigung

---

18) Asquith, a.a.O. S. 78. „The Government ultimatly decided that it should remain upon the Statutebook“.

19) Diese ist verhältnismäßig gering und beläuft sich im Jahre von 1896 bis 1907 im Durchschnitt pro Jahr auf 21 Fälle. Survey of Industrial Relations, S. 255.

20) „The act served a useful purpose and the Department of the Board of Trade concerned in its administration reached, especially under Lord Asquith a position of great importance and influence, more particularly in the direction of conciliation“. Sir William Mackenzie: „Towards Industrial Peace“. Being the Report of the Proceedings of a Conference organized by the League of Nations Union and held at the London School of Economics. 1927. S. 179.

21) Später allerdings, vor allem in den Jahren 1910, 1911, 1912, setzte die große Streikperiode wieder ein: jetzt wurde auch die Regierung immer häufiger zur Vermittlung angerufen und der große Kohlenstreik von 1912 endete mit einer Spezialgesetzgebung für den Kohlenbergbau — der Coal Mines Minimum Act von 1912, die das Prinzip des Mindestlohns für diesen Industriezweig durch Gesetz sanktionierte.

22) Ludwig Goßmann: Übersicht über das Schlichtungswesen Englands und seiner Tochternationen. In: Reichsarbeitsblatt 1923, Nr. 5, S. 89 ff.

der bereits üblichen Verfahren dar. Mit ihr ist die Verbindung von Staat und Wirtschaft fast auf ein Minimum herabgedrückt und damit der liberalistische Grundgedanke für das englische Schlichtungswesen kodifiziert.

Aber schon etwas über 1 Jahrzehnt später sieht sich der Staat gezwungen, von seinem Prinzip der Nichteinmischung in das Arbeitsverhältnis abzusehen und durch die Einführung der Trade Board-Gesetzgebung von 1909 mit der bis dahin bestehenden liberalistischen Auffassung wenigstens gegenüber einigen einzelnen Teilen des Wirtschaftskörpers zu brechen. Durch die Trade Boards Acte von 1909 ist die Möglichkeit gegeben, für einige Gewerbe vom Staate aus Mindestlohnsätze zu fixieren. Die Wirtschaftsfremdheit des Staates als Ausdruck der liberalistischen, individualistischen Wirtschaftsauffassung überließ bisher den Beteiligten am volkswirtschaftlichen Gesamtprozeß die Regelung ihrer Verhältnisse selbst, ohne von sich aus eine entscheidende Einflußnahme zu suchen. Er sah hierin die Möglichkeit der reichsten Entfaltung der produktiven Kräfte. Die mitbestimmenden Faktoren im Wirtschaftsleben, A.G. und A.N., sollten im freien Spiel der Kräfte ihre Differenzen austragen. Durch Zusammenschluß vor allem in den größten Industriezweigen suchten die Arbeitnehmer ihre Machtstellung zu vergrößern, um als gleichwertige Kontrahenten gegenüber den A.G. im Wege friedlicher Verhandlungen oder im äußersten Falle durch Streik in die bessere Gestaltung ihrer Arbeitsverhältnisse einzugreifen. Aber nicht in allen Gewerben war den A.N. die Möglichkeit eines starken Zusammenschlusses gegeben, so besonders in der Heimindustrie und gewissen Kleingewerben. Teilweise bestand hier überhaupt keine Interessenvertretung oder aber, wenn sie bestand, war sie so schwach, daß sie sich gegenüber den A.G. nicht durchzusetzen vermochte. Angesichts der ungehemmten Konkurrenz und dem Fehlen bzw. der Schwäche der gewerkschaftlichen Organisationen sanken durch das Lohndiktat der A.G. in vielen Gewerben die Löhne zu einem Elendsniveau herab — zu „Sweating-Wages".

Das erbärmliche Schicksal der in den „Sweating-Industries" Beschäftigten hatte schon im vergangenen Jahrhundert die Aufmerksamkeit vieler Kreise auf sich gelenkt und von diesen wurde immer wieder eine Einflußnahme des Staates auf die sozialen Verhältnisse durch Festsetzung von Mindestlöhnen in diesen Gewerben gefordert[23]. Dies stieß aber von Seiten der A.G. auf den Einwand, daß durch einen Eingriff des Staates die Existenz jener Industriezweige gefährdet werde.

---

23) So wurde i. J. 1896, im Jahre der Conciliation Act, ein dementsprechender Gesetzentwurf im Unterhaus eingebracht, — Sweated Industries Bill —, der aber nicht zum Gesetz wurde.

Die „Sweating-Industries Exibition" 1906 und Gründung der „Anti-Sweating League" deckten die erschreckenden Zustände vor allem der Heimindustrie öffentlich auf[24] und führten zusammen mit den Untersuchungen über die Auswirkung der australischen Mindestlohngesetzgebung — die die Möglichkeit der Fixierung von Mindestlöhnen gezeigt hat — zur Durchdrückung des Gesetzes[25]. Damit erhielt die Behandlung der sozialen Frage von Seiten des Staates eine stärkere Beachtung, denn die Conciliation Act von 1896 zielte auch nur darauf ab, Ausbruch und Fortführung von Arbeitskämpfen zu verhindern, nicht aber soziale Schäden zu beheben.

Ganz allgemein machte sich aber in den Jahren 1909/10 und 1911 die Tendenz einer stärkeren Einflußnahme des Staates in der wirtschaftlichen Sphäre geltend, was schon rein äußerlich durch das als revolutionär bezeichnete Budget Loyd George's in jener Zeit zum Ausdruck kam und das auf der Ausgabenseite Ausgaben für sozialpolitische Zwecke wie Arbeitslosenversicherung vorsah, dafür aber auf der Einnahmenseite wesentliche Erhöhung der Erbschafts-, Einkommens- und Bodensteuer einsetzte.

Das Gesetz von 1909 schrieb vor, daß in allen den Gewerben, in denen die Löhne „ungewöhnlich niedrig" sind — „exceptionally low as compared with that in other employments"[26] — Trade Boards ins Leben gerufen werden sollen und setzt zunächst für vier Gewerbe[27] diese Lohnämter ein. Durch Verordnung des Ministers[28], die jedoch jedesmal vom Parlament genehmigt werden mußte, konnte die Einrichtung auf weitere Gewerbe ausgedehnt werden. Im Jahre 1915 bestanden dann auch in 8 Gewerben Lohnämter, denen die Lohnfestsetzung für eine halbe Million Arbeitnehmer zustand[29].

Die Trade Boards sind paritätisch aus Vertretern der A.G. und A.N. zusammengesetzt, zu denen noch unabhängige Mitglieder — „appointed members"[30] — hinzutreten und die nicht den betreffenden Gewerben angehören dürfen. Die Ernennung der Mit-

---

24) Towards Industrial Peace. a.a.O. S. 23.

25) Report to the Minister of Labour of the Committee appointed to Enquire into the working and Effects of the Trade Board Acts (Cmd. 1645) 1922, S. 6.

26) Sec. 1 (2).

27) Es handelt sich um die Ketten-, Papierschachteln-, Spitzen- und Netzgewerbe, sowie bestimmte Beschäftigungen in der Konfektion. Alles Gewerbe, die vorwiegend den Charakter der Hausarbeit tragen. Dorothy Sells: The British Trade Board System 1923, S. 2.

28) Die Zuständigkeit zur Errichtung von Trade Boards war dem Board of Trade übertragen. 1916 ging sie dann auf den Arbeitsminister über.

29) Survey of Industrial Relations. a.a.O. S. 288.

30) Wenn es sich um Gewerbe handelt, in denen zum sehr großen Teil Frauen beschäftigt sind, so muß unter den appointed members eine Frau sein. Committee of Enquiry (Cmd. 1645), a.a.O. S. 6.

glieder, sowie des Chairman erfolgt vom Board of Trade, wobei es sich bei den Parteivertretern an Vorschläge der Parteien halten kann. In den Gewerben, in denen vorwiegend Heimarbeiter beschäftigt werden, soll für eine angemessene Vertretung der Heimarbeit gesorgt sein[31]. Die Appointed Members werden meist aus den Reihen von Beamten, Professoren, Angehörigen der freien Berufe, wie Rechtsanwälten und Ärzten, genommen[32], sie müssen unabhängig sein, aber trotzdem Kenner der allgemeinen Wirtschaftslage der Industrie.

Aufgabe des Trade Boards ist es, für die Gewerbe, für die sie ernannt sind, allgemeine Mindestlohnsätze festzulegen und zwar bezieht sich diese Verpflichtung auf Mindestlöhne. Darüber hinaus steht es im freien Ermessen der Trade Boards, Mindeststücklohnsätze zu bestimmen. Die Normierung sowohl der Zeitlohn- wie auch der Stücklohnsätze kann derart erfolgen, daß sie ganz allgemein auf das gesamte Gewerbe anzuwenden sind, oder nur für spezielle Arbeitsteilprozesse dieses Gewerbes oder auch für einzelne Klassen von Arbeitern innerhalb dieses Gewerbezweiges bzw. eines bestimmten Bezirkes gelten[33]. Überall da, wo in Stücklohnsätzen gezahlt wird, aber vom Trade Board nur Zeitlohnsätze festgelegt sind, müssen die Stücklöhne die entsprechende Höhe des Zeitlohnes eines durchschnittlichen Arbeiters aufweisen. Hat das Trade Board die Löhne festgesetzt, so werden diese Sätze nach Ablauf von 6 Monaten, in denen den Angehörigen des Gewerbes Gelegenheit gegeben ist, Einwendungen geltend zu machen, vom Board of Trade innerhalb des festgelegten fachlichen Geltungsbereichs gesetzlich bindend erklärt und damit zivil- und strafrechtlich erzwingbar gemacht. Zur Überwachung der Ausführungen der durch Trade Boards gefaßten und vom Board of Trade für verbindlich erklärten Löhne sind besondere Inspektoren eingesetzt.

Die Verhandlungen vor dem Trade Board über die Lohnhöhe werden ähnlich wie bei Tarifverhandlungen unter Vorsitz eines der neutralen Mitglieder geführt, und zwar haben die appointed members gleichfalls das Recht, sich an den Abstimmungen zu beteiligen. Vielfach beschränken sie sich aber nur auf die Rolle des Vermittlers zwischen den Vertretern beider Parteien und suchen so Einfluß auf die Verhandlungen zu gewinnen und die Beteiligten eher zur Einigung zu bringen. Aber auch die Vertreter beider Parteien suchen die neutralen Mitglieder für sich zu gewinnen und nehmen vielfach von

---

31) Diese wiesen eine starke Ähnlichkeit mit den deutschen Fachausschüssen für Heimarbeit auf. Die Trade Boards sind jedoch nicht auf Heimarbeit beschränkt, sondern kommen grundsätzlich für jedes Gewerbe in Frage.

32) Dorothy Sells, a.a.O. S. 14. Hier wird auch eine charakteristische Zusammenstellung der appointed members gegeben.

33) Committee of Enquiry (Cmd. 1645), a.a.O. S. 7.

übertriebenen Forderungen Abstand[34]. Ist aber keine der beiden Parteien zu einer Einigung bereit, so entscheiden letzten Endes die appointed members durch ihre Stimme allein den Lohnsatz.

In der Verhandlung selbst liegt also gegenüber den bisherigen Methoden nichts Neues. Sie kann sein: Conciliation, Arbitration oder Collective Bargaining. Neu ist aber gegenüber den bisherigen freiwilligen Einrichtungen einmal die autoritative Auswahl der Mitglieder des Trade Boards vom Staate aus, dann aber die gesetzliche Verpflichtung der Trade Boards, ihre Funktionen auszuüben und zur Verhandlung zu schreiten und ferner die dem liberalistischen Grundprinzip vor allem widersprechende gesetzliche Statuierung der einmal festgesetzten Mindestlöhne und der damit begründete Zwang, für alle Angehörigen des betreffenden Gewerbes die gesetzlich bindend gemachten Lohnsätze auch wirklich durchzuführen: Die Möglichkeit des „enforcement"[35]. Der Geltungsbereich der Trade Board erstreckt sich auf die einzelnen Gewerbe für das ganze Land. Um aber den regionalen Besonderheiten des betreffenden Industriezweiges Rechnung zu tragen, können die Trade Boards von sich aus noch sogenannte Districts Trade Committees errichten[36]. Deren Aufgabe liegt in der Begutachtung der vom Trade Board vorgeschlagenen Lohnsätze, wobei es ihnen auch zusteht, selbst Lohnsätze vorzuschlagen. Die District Trade Committees bestehen teils aus Mitgliedern der Trade Boards, teils aus Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer des lokalen Gewerbezweiges, die aber den Trade Boards nicht angehören dürfen. Außerdem muß noch mindestens einer der appointed members Mitglied des Bezirksamtes sein[37].

Handelt es sich bei den Gewerben, für die die Trade Boards Act von 1909 zur Anwendung gelangt, vor allem um Hausindustrie und kleingewerbliche Wirtschaftszweige, die naturgemäß gewerkschaftlich schwach organisiert sind und in denen die Arbeitnehmer daher einer staatlichen Unterstützung bei der Vereinbarung und Festlegung ihrer Arbeitsbedingung bedurften, so sieht sich der Staat im Jahre 1912 gezwungen, auch in gewerkschaftlich gut organisierten Industriezweigen zu einer Durchbrechung des Freiwilligkeitsprinzips und des Grundsatzes der freien Vereinbarung zwischen den Parteien zu greifen: im Kohlenbergbau.

Durch die „Coal Mines Minimum Wages Act" von 1912 wurde der große Bergarbeiterstreik[38] von 1912 beigelegt. Die Ursache des

34) Britain's Industrial Future, being the Report of the Liberal Industrial Inquiry, 1928, S. 169.

35) Nach Lord Amulree — dem langjährigen Präsdenten des Industrial Court — ist das Trade Board-System als „Zwangsschlichtungswesen im wahren Sinne" anzusehen. Lord Amulree, Industrial Arbitration in Great Britain, 1930, S. 163.

36) Sec. 12.

37) Frank Tillyard, a.a.O. S. 72.

Streiks lag in der Forderung der Arbeiter auf Aufstellung von einheitlichen Mindestlohnsätzen, die durch gesetzliche Maßregeln festgelegt werden sollten[39]. Die Forderungen erstreckten sich hierbei einmal auf die Festsetzung einheitlicher Mindestlöhne für jeden Bezirk, dann aber auch auf nationale Minimallöhne für Akkordarbeiter vor besonders ungünstigem Ort, wo praktisch bisher eine Akkordzulage ausfiel. Durch den Streik sah sich die Regierung gezwungen, der berechtigten Forderung auf einen „Living Wage" nachzugeben und einen Gesetzentwurf über Minimallöhne im Bergbau im Parlament einzureichen. Schon 10 Tage später, am 29. März, erhielt die Vorlage zunächst für 3 Jahre Gesetzeskraft. Später wurde die Gültigkeit des Gesetzes stets verlängert.

Nach der Coal Mines Acts ist in jedem der 22 — in der Ausführungsverordnung genannten — Bergbaubezirke ein Joint District Board gebildet worden, die paritätisch aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern und einem unparteiischen Vorsitzenden zusammengesetzt sind[40]. Die Wahl des Unparteiischen erfolgt von den Parteien; können sie sich jedoch nicht einigen, so wird er von dem Board of Trade benannt[41]. Diese Lohnämter haben für verschiedene Gruppen der Unter-Tagarbeiter gesetzlich bindende Mindestlöhne festzusetzen, die von den Arbeitnehmern einklagbar sind. Nicht aber sind — im Gegensatz zu den Durchführungsbestimmungen der Trade Boards Acte — die Arbeitgeber bei Nichteinhaltung der Minimallöhne strafrechtlich zu belangen.

Die von den „Joint District Boards" festgelegten Mindestlöhne kamen nur in sehr geringem Ausmaße zur Anwendung[42], und obwohl das Gesetz heute noch in Kraft ist, ist seine praktische Bedeutung erheblich zurückgegangen. Dies hängt mit der Entwicklung der Lohnverhältnisse im Kohlenbergbau zusammen. Einerseits hatte der Krieg eine ganz allgemeine Lohnsteigerung gebracht, dann aber ist es

---

38) Der Streik dauerte 6 Wochen und ungefähr 850 000 Bergleute waren an ihm beteiligt. Außer diesen waren noch 200 000 Übertagarbeiter ausgesperrt. Es war „a really national strike in the coal trade" Survey of Industrial Relation, a.a.O. S. 256.

39) Plaut sieht aber noch eine tiefere Ursache für den Streik von 1912: die Arbeiterschaft des Kohlenbergbaus steht oft stark unter sozialistischem Einfluß, denn die Führer der Arbeiterschaft stehen wesentlich weiter links als diese selbst. Gerade in den Kreisen der Bergarbeiter wird wissenschaftlicher Sozialismus durch Arbeiter-Colleges und ähnliche Einrichtungen stark verbreitet. Im Kohlenbergbau lassen sich mehr als auf anderen Gebieten Versuche nachweisen, durch staatliche autoritative Maßregeln der Probleme des Gewerbes Herr zu werden. Eines dieser Probleme war das der Lohnbemessung der Akkordarbeiter an schlechtem Ort. Vgl. Th. Plaut: In Schriften des Vereins für Sozialpolitik, 179. Bd., Das Schlichtungswesen in England.

40) Sec. II (1).

41) Sec. II (2).

42) Survey of Industrial Relations, a.a.O. S. 111.

den Gewerkschaften gelungen, auch nach dem Kriege im Wege der freien Vereinbarung in den Tarifverträgen höhere Lohnsätze durchzudrücken bzw. die Löhne auf einem Niveau zu halten, das wesentlich über dem der von den Joint District Boards fixierten Löhnen liegt.

Die Periode, in die die Gesetzgebung der Coal Mines Acte fällt, war — mit Ausnahme der unmittelbaren Nachkriegszeit — eine der unruhigsten im industriellen Leben Englands überhaupt. Der Verlust, der durch Arbeitskämpfe dem Gesamtablauf der Wirtschaft in den Jahren 1910—14 zugefügt wurde, beläuft sich im Durchschnitt pro Jahr auf rund 10 Millionen Arbeitstage. Im Jahre 1912 macht er sogar weit über 40 Millionen aus. Die Ursache für diese „Industrial Unrest" lag einerseits darin, daß die Gewerkschaften stark angewachsen waren und im Streik ein schnelleres und wirksameres Mittel sahen, die Arbeitsbedingungen zu verbessern[43]. Andererseits kam es aber gerade in den Gewerben zu Arbeitskämpfen, in denen keine wirksame Verhandlungseinrichtung zur Beilegung von Streitigkeiten vorhanden waren, da die Gewerkschaften von den Arbeitgebern nicht als geeignete Vertreter der Arbeiterschaft für gemeinsame Verhandlungen anerkannt wurden[44]. Damit zeigte sich, daß das Einigungs- und Schlichtungswesen ganz allgemein einer Stärkung bedurfte, und kaum ein halbes Jahr vor Durchdrückung der Coal Mines Acte wurde zu diesem Zweck im Jahre 1911 der sog. „Industrial Council" geschaffen. Er sollte sich mit der Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten überall da befassen, wo ein Arbeitskampf in einem Gewerbe durch freiwillige Einrichtungen nicht beigelegt werden konnte und — sofern es sich um eine große Industrie handelte — auf andere Gewerbe überzugreifen drohte[45]. Der Industrierat bestand aus 13 Vertretern der Arbeitgeber- und 13 Vertretern der Arbeitnehmer mit einem unparteiischen Vorsitzenden. Dieser Industrial Council war jedoch nicht mit irgendwelcher Zwangsgewalt ausgestattet, sondern seine Tätigkeit erstreckte sich vielmehr nur auf eine anleitende und begutachtende, indem er die Frage prüfte, wie die Erfüllung tariflicher Abmachungen sichergestellt und der Arbeitsfrieden am besten erhalten werden konnte. Als seine Aufgabe wurde die Stärkung des Einigungs- und Schlichtungswesens unter Aufrechterhaltung des Grundsatzes der Freiwilligkeit angesehen.

In seinem Bericht legte der Industrial Council dar, daß das System freiwilliger Vertragsabschlüsse durchaus geeignet sei, bei-

43) Survey of Industrial Relations, a.a.O. S. 256.

44) So war vor allem der Streik in den Transportgewerben 1911, an dem sich Seeleute, Deckarbeiter und Eisenbahner beteiligten, auf diese Ursache zurückzuführen.

45) Survey of Industrial Relations, a.a.O. S. 256. Der Industrial Council war als Landeseinigungsamt gedacht, erzielte aber als solcher nur geringe Erfolge und muß in dieser Beziehung als fehlgeschlagener Versuch angesehen werden.

behalten zu werden[46]. Aber er behandelte auch die Frage der Geldstrafen bei Nichteinhaltung der vereinbarten Verträge. Doch erschien ihm die Einführung derartiger Strafen nicht ratsam. Sollten sie dennoch eingeführt werden, so sollten sie die Organisationen der A.G. bezw. der A.N. und nicht das einzelne Individuum treffen[47]. Dieser Bericht, sowie eine Untersuchung, die Asquith im Jahre 1912 auf Verlangen der englischen Regierung über die Auswirkung der „Canadian Industrial Disputes Investigation Act" von 1907 anstellte, führte zu einem Gesetzesentwurf, der die Schaffung eines ungesetzlichen Streikbegriffes vorsah; er kam aber nicht zur Durchführung.

Zusammenfassend ist über die englischen Verhältnisse im Einigungs- und Schlichtungswesen der Vorkriegszeit zu sagen, daß der Staat sich in den Industriezweigen, die gewerkschaftlich gut organisiert sind, bei der Verhütung von Arbeitskämpfen und der Regelung von Arbeitsbedingungen stets größte Zurückhaltung auferlegte und die Vertragsfreiheit der beteiligten Parteien nicht berührte. Dies entsprach auch der allgemeinen englischen Auffassung: daß es für die Parteien nicht als angenehm empfunden wurde, wenn sich ein Dritter — insbesondere der Staat — in die Regelung der beiderseitigen Angelegenheiten einmischen würde.

Auch die Conciliation Acts von 1896, die für die Entwicklung des englischen Einigungs- und Schlichtungswesens — und theoretisch heute noch — von so entscheidender Bedeutung ist, vertritt den Standpunkt der Freiwilligkeit und sieht die Tätigkeit der amtlichen Stellen vor allem in einer Belebung und Beratung der privaten Einrichtungen. Auch bei diesem Gesetz kann man von der Einsetzung eines eigentlichen amtlichen Schlichtungswesens nicht sprechen. Das Hauptgewicht bei der Verhütung von Arbeitskämpfen liegt demgemäß bei den freiwilligen Einrichtungen und bei diesen wiederum überwiegt bei weitem der Gedanke der friedlichen Einigung der Conciliation — „Conciliation is much better than Arbitration". Kommt es aber zur Arbitration, so ist dies von vornherein in den freiwilligen Einrichtungen als Verhandlungsbasis vorgesehen und nicht etwa — wie bei Systemen mit autoritärem Charakter — dem Einigungsverfahren nachgeschaltet, falls letzteres versagen sollte. Der Einigungsgrundsatz zeigt sich auch deutlich bei der staatlichen Vermittlung: sie wirkt nur vermittelnd und in den seltensten Fällen tritt sie mit einem formellen Vergleichsvorschlag hervor.

In den letzten Vorkriegsjahren hat aber gerade die große Streikperiode von 1909—1914 gezeigt, daß die Verkörperung des Gedankens der Freiwilligkeit im Schlichtungswesen und die unbedingte Vertragsfreiheit zwischen den Parteien keine sichere Gewähr für die Ver-

46) Survey of Industrial Relations, a.a.O. S. 257.
47) Lord Amulree, a.a.O. S. 116.

hütung von Arbeitskämpfen bietet. Trotzdem hat diese Tatsache zu keiner Änderung der Auffassung und zu keinem entscheidenden Eingriff in das private Einigungs- und Schlichtungswesen geführt.

Aber in anderer Hinsicht, von sozialen Gesichtspunkten aus, zeigt sich entgegen dem Prinzip der Nichteinmischung die Notwendigkeit eines Staatseingriffes und zwar überall da, wo die Vertragsfreiheit zu sozial unbilligen Nachteilen und Schäden des Schwächeren führte: in den gewerklich schwach organisierten Gewerben. Es kommt zur staatlichen Mindestlohnfestsetzung, die sich darüber hinaus auch auf den gewerklich gut organisierten Kohlenbergbau erstreckt, aus dessen organisatorischem Aufbau man hätte schließen mögen, daß es hier einer staatlichen Unterstützung nicht bedurft hätte. Die spätere Lohnentwicklung im Kohlenbergbau scheint dieses Gesetz überflüssig gemacht zu haben. Trotzdem hat auch dieses Gesetz im Jahre 1912 soziale Mißstände beseitigen helfen.

b) In der Kriegszeit und Übergangszeit zur Friedenswirtschaft.

Die Umstellung des Staates auf die Produktionserfordernisse des Weltkrieges sind nicht ohne Wirkung auf die Gestaltung der wirtschaftlichen Verhältnisse geblieben und das galt auch in besonders starkem Maße für das Einigungs- und Schlichtungswesen. Von vitaler Wichtigkeit für den Staat und damit für den Ausgang des Krieges wurde die ununterbrochene Versorgung des Heeres und der Marine mit Kriegsmaterialien und die kontinuierliche Bedarfsdeckung der heimischen Volkswirtschaft. Notwendig war, daß alle Gewerbe und Industriezweige, die mit der Kriegswirtschaft zusammenhingen, von Arbeitseinstellungen verschont bleiben mußten. Diese Voraussetzungen konnten aber bei dem bisher bestehenden Einigungs- und Schlichtungswesen, das ja nur auf der Freiwilligkeit der Parteien basierte, nicht mit Sicherheit angenommen werden, und der Krieg unterbrach die weitere freie Entwicklung der bisherigen Einrichtungen.

Wirtschaftlich gesehen bedeutete der Krieg eine ungeheure Arbeitslast und damit eine gewaltige Verstärkung der Nachfrage nach Arbeitskräften, die durch die Einführung der allgemeinen Wehrpflicht noch verstärkt wurde und nur durch gesteigerte Intensität der Arbeit gedeckt werden konnte. Durch das verringerte Angebot am Arbeitsmarkt lag aber die Gefahr nahe, daß die Nichtbewilligung gestellter Forderungen Arbeitseinstellungen zur Folge haben konnte, die unbedingt im Interesse der Kriegswirtschaft vermieden werden mußten. So ging man daran, Sondergesetze zu schaffen, deren wesentlicher Inhalt ein Verbot von Streiks und Aussperrungen, sowie die Einführung eines amtlichen Schiedsgerichtes darstellt.

Es kam zur Bildung des „Committee on Production", das Anfang des Jahres 1915 zusammentrat, um festzustellen, auf welchem Wege die produktive Kraft der Arbeiter für die Zwecke der Regierung und Nation am besten gesichert werden konnte[48]. Durch einen Vertrag der Regierung mit den Trade Unions, den sog. Treasury Agreement[49] wurden die Ziele des Committees bekräftigt. Die Vertreter der Trade Unions sollten auf ihre Mitglieder dahin einwirken, daß für die Dauer des Krieges in den Betrieben der Kriegsindustrie keine Arbeitseinstellungen stattfinden sollten und daß Arbeitsstreitigkeiten, die nicht durch freiwillige Einigungs- und Schlichtungsorgane beigelegt werden könnten, einer der drei nachfolgend genannten Einrichtungen zur Arbitration übergeben werden sollten[50]:

1. Dem Committee on Production,

2. einem Schiedsrichter (Single Arbitrator), auf dessen Person sich die Parteien geeinigt haben, oder der vom Board of Trade ernannt wird,

3. einem aus der gleichen Zahl von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bestehendem Arbitration Board.

Vorläufig glaubte man noch nicht, zur Zwangsschlichtung greifen zu müssen. Erst nachdem ein Streik der Maschinenbauer in den Clyde-Werken ausbrach[51], hielt man die Zeit für gekommen, zur „compulsory arbitration" überzugehen, die ihren Ausdruck in der „Munition of War Act" 1915 fand[52], der 1916/17 noch weitere Gesetze desselben Namens folgten. Dieses Gesetz sah vor, daß, falls eine Streitigkeit in einer Kriegsindustrie ausbrechen sollte, diese dem Board of Trade vorzulegen sei, und sofern eine freiwillige Einigung der Parteien nicht erzielt werde, die Angelegenheit durch eins der drei vorerwähnten Schiedsgerichte[53] beigelegt werden müsse. Jeder dieser Schiedssprüche war für die Arbeitgeber sowohl wie für die Arbeitnehmer bindend und wurde bei Nichteinhaltung unter Strafe gestellt[54]. Weiter wurde vom Gesetz vorgesehen, daß kein Arbeitgeber eine Aus-

48) Survey of Industrial Relations, a.a.O. S. 258.

49) Am 19. März 1915 zwischen der Regierung und 30. Trade Unions vgl. Amulree, a.a.O. S. 125.

50) M.B. Hammond: British Labour Conditions and Legislation During the War. 1919. S. 76.

51) Wolf Dittler, Die amtliche Schlichtung und die staatliche Lehnfestsetzung in England, 1931, S. 40.

52) Das Gesetz wurde als Notgesetz betrachtet. „have effect only so long as the office of Minister of Munitions and the Ministry of Munitions exists", vgl. M. B. Hammond, a.a.O. S. 87.

53) Nach Mackenzie war das hauptsächlich in Anspruch genommene Schiedsgericht das Committee on Production. Während der Kriegszeit wurden von ihm insgesamt fast 4000 Fälle beigelegt. Sir William Mackenzie in „The Journal of the Royal Society of Arts". 11. Mai 1923, S. 433.

54) Lord Amulree, a.a.O., S. 126.

sperrung erklären und kein Arbeiter an einem Streik teilnehmen sollte, bevor die Streitigkeit nicht vor das Board of Trade gebracht worden sei und das Board of Trade die Angelegenheit innerhalb von 21 Tagen durch eins der vom Gesetze vorgesehenen Schiedsgerichte zur Beilegung gebracht hätte.

Damit brach die Regierung zum erstenmale mit dem durch Tradition in jahrzehntelanger Praxis aufrechterhaltenen Grundsatz der Freiwilligkeit, nachdem bisher die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten und Verhütung von Streiks betrieben wurde[55], und führte die Zwangsschlichtung nach Wahl des Board of Trade ein.

Das Gesetz bevollmächtigte auch den Minister of Munitions, gegebenenfalls verbindliche Richtlinien hinsichtlich der Löhne, Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen auch insbesondere der weiblichen Arbeiter[56], zu machen. Damit hat England gegenüber dem ersten Trade Boards während des Krieges sogar im verstärktem Maße das „Lohnamtsystem" angenommen.

Befaßte sich die Munition of War Act des Jahres 1916 vor allem mit der Lohnhöhe für Frauen, für halbgelernte und ungelernte Arbeiter[57], so verkürzte das gleichnamige Gesetz von 1917 die Zeit, innerhalb derer von dem Schiedsgericht der Spruch zu fällen war, auf 14 Tage, denn die Erfolge der neuen Schlichtungseinrichtung blieben in der Praxis hinter den gestellten Erwartungen zurück. Die Schlichtungsstellen arbeiteten durchaus nicht mit der wünschenswerten Schnelligkeit und Präzision. Über diese Vorschriften hinaus sah das Gesetz von 1917 noch vor, daß der Munitionsminister unter gewissen Umständen die Schiedssprüche für die ganze Munitionsindustrie für bindend erklären konnte[58], was der Allgemeinverbindlichkeitserklärung des bisherigen deutschen Arbeitsrechts ähnlich wirkte.

Die besondere Einmischung des Staates in das Wirtschaftsleben während der Kriegsjahre hat mit diesen drei Gesetzen seinen Höhepunkt erreicht[59]. Zusammengefaßt ergeben sich drei charakteristische Merkmale im Vergleich zur Vorkriegszeit:

1. Das Schlichtungswesen für alle Zweige der Kriegsindustrie zu einem Zwangsschlichtungswesen auszubilden;

55) „This was the definite break with the voluntary principle." Survey of Industrial Relations, a.a.O., S. 259.

56) Nach dem Treasuy Agreement sollte die Ersetzung männlicher qualifizierter Arbeiter durch weibliche und nichtqualifizierte in keinem Falle zur Minderung des Lohnes führen.

57) Lord Amulree, a.a.O. S. 131.

58) Survey of Industrial Relations, a.a.O. S. 259.

59) Außer diesen ist noch die „Corn Production Act 1917" zu erwähnen, sie richtete für die Landwirtschaft ein „Agricultural Wages Board" ein, das „flat minimums" und andere Mindestlöhne für die Landarbeiter festsetzte. Lord Amulree, S. 160.

2. Die Ausbreitung der Methode, die jeweiligen Löhne den jeweiligen Kosten der Lebenshaltung anzupassen[60];
3. Die praktische Aufhebung der Verhandlungsmaschinerie zur Festsetzung von Arbeitsverträgen, vor allem des Collective Bargaining zum Abschluß freier Tarifverträge.

Unmittelbar nach Beendigung des Krieges mußte an eine Neugestaltung der wirtschaftlichen Verhältnisse und Reorganisation des Schlichtungswesens herangegangen werden. Die zwei Probleme, die hierbei auftauchten, waren einmal der hohe Stand der Kriegslöhne und dann die Frage der Wiederherstellung des Vorkriegszustandes innerhalb der Wirtschaftsorganisation. Es wurden eine Reihe von Gesetzen[61] erlassen, die aber nur den Charakter von Übergangsbestimmungen trugen und deren eigentlicher Zweck darin lag, eine Atempause zu schaffen, um den A.G. und A.N. Gelegenheit zu geben, sich an vorkriegsähnliche Verhältnisse anzupassen, was aber bei einer gegenseitigen verbitterten Stimmung von Arbeitskämpfen und Herabsetzung der Löhne nicht möglich gewesen wäre.

Grundsätzlich war durch Aufhebung der „Munition of War Acte" die „Conciliation Acte" von 1896 wiedereingesetzt und damit das Einigungs- und Schlichtungswesen gesetzlich auf den Stand der Vorkriegszeit zurückgebracht, praktisch aber wurde sie durch die „Wages (Temporary Regulation) Act" suspendiert. Letztere schuf ein Zwischenstadium zwischen dem vollausgebildeten und strengen Zwangsschlichtungssystem des Krieges und den vollkommen freiwilligen Einrichtungen, die in der Vorkriegszeit geherrscht hatten und deren Wiedereinführung vorgesehen war, sobald die Umstände dieses erlauben würden.

3. Die heutigen Verhältnisse im Einigungs- und Schlichtungswesen.

a. Die Whitley Reports als Grundlage der heutigen Rechtsgestaltung.

Die grundlegende Umgestaltung des englischen Schlichtungswesens während der Kriegszeit hat, nachdem man wieder zu annähernd normalen Wirtschaftsverhältnissen kam, doch wichtige Er-

60) Das führte dazu, daß die Löhne innerhalb der verschiedenen Gewerbezweige einander immer mehr anglichen und gleichzeitig die Verdienstspanne zwischen gelernten und ungelernten Arbeitskräften bedeutend geringer wurde.

61) So die „Wages (Temporary Regulation) Act 1918", welches die Festsetzung von Mindestlöhnen vorschrieb. Dann die „Restoration of Pre-War Practises Act 1919", sie stellte die Einlösung des von der Regierung bei Einführung der Kriegsgesetzgebung gemachten Versprechens zur Wiedereinrichtung der Vorkriegsmethoden dar.

kenntnis hinsichtlich der Ausgestaltung des Schlichtungswesens und der Arbeitsbedingungen hinterlassen.

Erstens schienen die Kriegsverhältnisse gezeigt zu haben, daß sich gegenüber dem reinen „Conciliatory-System" der Vorkriegszeit doch wohl allgemeine Grundsätze der Arbitration herausbilden ließen, die beiden Seiten Arbeitgebern sowohl, wie Arbeitnehmern bei der Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten annehmbar erscheinen sollten: Die alte Ansicht über die Arbitration schien eine gewisse Änderung zu erfahren. Zweitens wurde bei der Festsetzung der Löhne selbst die Berücksichtigung der „Cost of Living", — der Lebenshaltungskosten — und der „Fairnes", — der Gerechtigkeit — mehr in den Vordergrund gerückt.

Bei der Betrachtung der heutigen rechtlichen Verhältnisse im englischen Einigungs- und Schlichtungswesen können wir ausgehen von den Vorschlägen der Whitley-Reports, jenen Berichten, die von dem „Committee on Relations between Employers and Employed" herausgebracht wurden, und die ihren entscheidenden Einfluß auf die heutige Gestaltung des englischen Einigungs- und Schlichtungswesen geltend gemacht haben.

Ganz allgemein hatten die staatlichen Eingriffe in das private Wirtschaftsleben während der Kriegszeit zu einer allgemeinen Verschärfung der Gegensätze zwischen A.G.- und Arbeitnehmerschaft geführt und die man gemeinhin unter dem Ausdruck Industrial Unrest zusammenfaßte. Bereits 1916 drang die Auffassung durch, daß rechtzeitig dafür Sorge getragen werden müsse, die anormalen Produktions- und sozialen Bedingungen der Kriegswirtschaft zur gegebenen Zeit aus der gespannten Situation in die ruhigere Lage der Vorkriegszeit einzulenken. Von diesem Gedanken ging zuerst der Staat aus, indem er die Initiative zur „Industrial Reconstruction" ergriff. Im März 1916 ernannte der damalige Prime-Minister Mr. Asquith zu zu diesem Zweck das sog. Committee on Reconstruction, von dem das vorerwähnte Whitley-Committee einen Unterausschuß darstellte, dessen Vorsitz Mr. J. H. Whitley innehatte.

Aufgabe des Whitley-Committee war es, Untersuchungen anzustellen und Vorschläge auszuarbeiten, auf welche Art eine dauernde Verbesserung der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern herbeizuführen sei. Das Whitley-Committee hat im Verlaufe seiner Tätigkeit 5 Berichte herausgegeben, deren Grundtendenz auf ein weit möglichstes Zusammengehen von Unternehmern und Arbeitern abzielt. Darüber hinaus nahmen sie dazu Stellung, inwieweit sich der Staat in die Regelung industrieller Fragen einmischen, bzw. Hilfe leisten sollte. Der Grad dieser staatlichen Unterstützung, die nach den Berichten vorgesehen war, variierte im umgekehrten Verhältnis zu dem Grad der organisatorischen Durchdringung auf Seiten

der Arbeitgeber und Arbeitnehmer innerhalb der einzelnen Industriezweige[62].

Verschiedene Stufen der organisatorischen Entwicklung waren herausgearbeitet, und nach obigem Grundsatz war für die sowohl gewerkschaftlich wie auch durch Arbeitgeberverbände gut und vollkommen organisierten Industriezweige ein hohes Maß von Selbstverwaltung vorgesehen. Die gemeinsam am Produktionsprozeß Beteiligten sollten die Erledigung aller ihre gegenseitigen Beziehungen betreffenden Fragen selbst behandeln. Hierfür war eine dreifache Gliederung von paritätischen Industrieausschüssen vorgeschlagen, die Whitley-Räte[63]. Ihr Ziel lag nicht darin, die alten bisherigen freiwilligen Einrichtungen umzustürzen, sondern neben dem Bestehenden und auf das Bestehende aufzubauen bzw. sollte das Bestehende zu dem Neuen im Laufe der Zeit in Relation gebracht werden. Da der organisatorische Aufbau und die Erfolge der Whitley-Räte später bei den freiwilligen Einrichtungen behandelt wird, braucht an dieser Stelle nicht näher auf sie eingegangen zu werden.

Für Industrien dagegen, deren Organisationen so unvollständig sind — sowohl auf Seiten der A.G. wie auch der A.N. —, daß keinerlei Verbände dazu berufen erscheinen, die in diesen Industrien Beteiligten zu vertreten, bedarf es einer Einmischung von außen. Hier wäre die Anwendung staatlicher Lohnämter solange am vorteilhaftesten, bis sich auch der Organisationsstand dieser Industrien soweit gehoben hätte, daß die Errichtung von „Joint Industrial Councils" bzw. „District Councils" vorteilhaft erscheint[64]. Dabei war vorgesehen, daß die bisherige Trade Board-Gesetzgebung von 1909 eine gewisse Abänderung zu erfahren hätte, indem die Trade Boards nicht — wie ursprünglich — Festsetzung von Mindestlöhnen vornehmen, sondern ganz allgemein dazu dienen sollten: regelmäßige Verhandlungen und Entscheidungen über Fragen herbeizuführen, die bei hochorganisierten Industrien in gemeinsamer Verhandlung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ihre Erledigung finden.

Für diejenigen Industriezweige, die zwischen diesen beiden Exponenten der verbandsmäßig hoch und verbandsmäßig unvollkommen organisierten Industrien liegen, und die teils mehr zu den ersteren und teils mehr zu den letzteren in ihrem organisatorischen Aufbau

---

62) Second Report on joint standing industrial councils 18. Okt. 1917 (Cd. 8606), 21.

63) A) In joint Industrial Councils zuständig für den ganzen Industriezweig,
B) in District Councils zuständig für die einzelnen Bezirke dieses Industriezweiges,
C) in Works Committees, eine Art von Betriebsräten, jedoch paritätisch zusammengesetzt. Interim report on joint standing industrial councils. 8. März 1917 (Cd. 8606).

64) II. Bericht, 10, v. 18. Oktober 1917.

tendieren, sollten einerseits die dreistufigen Whitley-Räte mit Ergänzung der „Joint Industrial Councils" durch einen oder zwei Vertreter des Arbeitsministeriums zur Anwendung gelangen, andererseits — vor allem bei Nebenzweigen hochorganisierter Industrien — auf Antrag der „Joint Industrial Councils" und Zustimmung des Arbeitsministeriums Trade Boards ernannt werden, die in engster Verbindung mit den Joint Industrial Councils stehen sollten[65].

Außer den Vorschlägen zu dem neuen dreistufigen Aufbau nahm das Whitley-Committee noch ganz allgemein zu den englischen Grundsätzen des Schlichtungswesens der Conciliation und Arbitration und deren weiterer Gestaltung Stellung. Es spricht sich hierbei gegen jede zwangsweise Einwirkung auf die Parteien aus, die sowohl in einem Zwangsschlichtungswesen — „Compulsory arbitration" — wie auch Streik- und Aussperuungsverbot liegen könnten[66]. Vielmehr wäre eine Vermeidung von Streitigkeiten nur durch freies Übereinkommen zwischen Unternehmertum und Arbeiterschaft möglich, wozu einerseits der dreistufige Aufbau der Whitley-Räte, andererseits auch „das gegenwärtige, allseits anerkannte freiwillige Einigungs- und Schlichtungswesen" dienen würde. Jedem zwangsweisen Schlichtungswesen gegenüber abgeneigt, wird eine Ausdehnung „der freiwillig geschaffenen Einrichtungen zur Beilegung von Streitigkeiten"[67] angestrebt.

Sind die Parteien jedoch nicht in der Lage, im Wege ihrer freiwilligen Conciliation- und Arbitration-Einrichtungen zur Beilegung einer Streitigkeit zu gelangen, so soll überall da, wo das Interesse der Allgemeinheit es verlangt, eine vorurteilslose und unabhängige Nachprüfung der Tatsachen und Verhältnisse von Seiten des Arbeitsministeriums einsetzen, und das Ergebnis dieses Untersuchungsausschusses durch autoritative Erklärung veröffentlicht werden[68], um nach unparteiischer Klärung der Verhältnisse für die Parteien eher die Basis einer Einigung bzw. der Annahme eines Schiedsspruches zu schaffen.

Außerdem war für die gleichen Fälle noch die Bildung eines „Standing Arbitration Council" für wünschenswert erachtet. Dieser sollte aber nur in den Fällen in Tätigkeit treten, in denen beide Parteien den Wunsch haben, den Streit durch einen Schiedsspruch entscheiden zu lassen. Die Grundeinstellung der Whitley-Reports kommt in folgenden vier Prinzipien zum Ausdruck: Freiwilligkeit,

---

65) II. Bericht, 5—9, 18. Oktober 1917.

66) „Die Erfahrung mit dem Zwangsschlichtungswesen während des Krieges hat gezeigt, daß es kein geeignetes Mittel zur Vermeidung von Streiks ist und in normalen Zeiten würde es sich zweifellos als noch weniger erfolgssichernd erweisen". IV. Bericht, 2 vom 31. Januar 1918. (Cd. 9099). Report on Conciliation and Arbitration.

67) IV. Bericht, 16, a.a.O.

68) IV. Bericht, 6—7, a.a.O.

öffentliche Untersuchung und ständiger Schlichtungsausschuß, sowie Trade Boards für schwach organisierte Industrien.

Die Vorschläge des Whitley-Committee fanden im allgemeinen den Beifall der Arbeitgeberorganisationen und der Trade Unions[69]. Aber auch die Regierung nahm sich der Vorschläge an, und die Nachkriegspolitik hinsichtlich der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bzw. der Behandlung von Streiks und Aussperuungen liegt mehr oder weniger in ihnen begründet. Demgemäß zeitigten die Berichte nachfolgende Auswirkungen:

1. In zahlreichen Industriezweigen die Einsetzung der dreifachen Whitley-Räte: Joint Industrial Councils, District Councils und Works Committees.

2. Die Annahme des Gesetzes über den ständigen Schlichtungsausschuß: Industrial Courts Act 1919.

3. Die Umgestaltung der Trade Board Gesetzgebung: Trade Boards Act 1918.

Unberücksichtigt blieben die Vorschläge für die organisatorisch halbentwickelten Industriezweige.

b. Die amtliche Schlichtung und die staatliche Lohnfestsetzung.

aa) Die Industrial Courts Act von 1919.

Mit den Vorschriften der Industrial Courts Act vom 20. November 1919[70] ist die Liquidierung des Zwangsschlichtungswesens der Kriegszeit endgültig vollzogen und das amtliche Schlichtungswesen von heute festgelegt. Wenn es auch durch das Gesetz zu einer Ablehnung der autoritativen „Compulsory Arbitration" und Volleinsetzung des Grundsatzes der Freiwilligkeit kommt, so ist dennoch ein neuer Schritt hinsichtlich des Verhältnisses von Staat und Wirtschaft vorwärts getan und für den Staat die Möglichkeit geschaffen, in die gegenseitigen Verhältnisse zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer positiver einzugreifen — „to meddle with industry". Die Industrial Courts Act verwirklicht die Grundsätze in der Abgrenzung staatlicher Einmischung, die man in England für ein erfolgversprechendes Schlichtungswesen als notwendig erachtet. Das Gesetz gliedert sich in 4 Teile, von denen der erste sich mit der Schlichtung von Arbeits-

---

69) vergl. M. B. Hammond, a.a.O. S. 303.

70) Der genaue Titel des Gesetzes lautet: „An Act to provide for the establishment of an Industrial Court and Courts of Inquiry in connection with Trade Disputes, and to make other provision for the settlement of such disputes and to continue for a limited period certain of the provisions of the Wages (Temporary Regulations) Act 1918".

streitigkeiten befaßt und der zweite, die Kompetenzen des Arbeitsministeriums für Bildung von Untersuchungsausschüssen regelt. In ihnen ist das wesentliche Neue für die heutige Gestaltung des Verhältnisses von Staat und Wirtschaft innerhalb des Bereichs des Schlichtungswesens gelegen, das einmal in der Errichtung eines „standing arbitration councils" — des „Industrial Courts" — und der Einsetzung von „Courts of Inquiry" gipfelt. Außer dieser Neugestaltung sind jedoch in Teil I noch eine Reihe von Bestimmungen der Conciliation Act von 1896, soweit sie die Arbitration behandeln, teils durch neue, teils durch Bestimmungen ähnlichen Inhaltes ersetzt.

Die Bestimmungen des III. Teils sind nur von vorübergehender Bedeutung gewesen, sie verlängerten die Geltungsdauer einzelner Vorschriften der Wages Temporary-Regulations Act. Der IV. Teil enthält allgemeine Bestimmungen über Verfahren, Kostentragung u. a. mehr.

Grundsätzlich ist ein Eingreifen des Industrial Courts oder der anderen, vom Arbeitsminister vorgesehenen Arbitration-Einrichtungen zur Beilegung einer Arbeitsstreitigkeit nur mit Zustimmung beider Parteien und erst dann möglich, wenn alle bestehenden privaten Einigungs- und Schlichtungsmöglichkeiten versagt haben (Sec. 2, [4]). Letztere Bestimmung, daß die staatliche Einmischung erst nach erfolgter Anwendung der privaten Einrichtungen innerhalb der eigenen Industrie Platz greifen kann, wurde bei der Durchberatung des Gesetzes für notwendig befunden, um einerseits eine Beengung der freiwilligen Einrichtungen zu verhindern und andererseits den Parteien unter keinen Umständen das Gefühl der eigenen Verantwortlichkeit abzunehmen[71]. Die erforderliche Zustimmung beider Parteien dagegen soll eine Gewähr dafür bieten, daß die Verhandlungen unter möglichst günstigen Bedingungen und Voraussetzungen durchgeführt werden können, und dabei das Gefühl einer zwangsmäßigen Schlichtung vermieden wird.

Nach der Industrial Courts Act kann dem Arbeitsminister jede[72] bestehende oder drohende Arbeitsstreitigkeit vorgetragen werden, der dann die Angelegenheit prüft, um die zur Beilegung erforderlichen Schritte zu unternehmen. Hier eröffnet das Gesetz neue Wege staatlichen Eingreifens. Der Arbeitsminister kann zunächst, wenn ihm von einer Partei eine Arbeitsstreitigkeit unterbreitet wird:

I. Schritte zur vergleichsweisen Beilegung der Streitigkeit im Wege der Conciliation unternehmen (Sec. 2, (1)), dann aber

II. mangels gütlicher Einigung mit Zustimmung und ausdrücklicher Einwilligung (Sec. 2, (4)) beider Parteien — und nur dann —

---

71) Survey of Industrial Relations. a.a.O. S. 263.

72) Wobei entsprechend der Definition des Trade Disputes (Sec. 8) kein Unterschied zwischen Gesamt- und Einzelstreitigkeit gemacht ist.

den Streitfall durch Arbitration-Methoden beizulegen versuchen und zwar entweder:

1. dem ständigen Industrial Court, dessen Mitglieder vom Arbeitsminister ernannt werden — es sollen z. T. unabhängige Personen sein, z. T. Vertreter der A.G. und A.N., dazu ein oder mehrere Frauen[73] — oder,
2. der Arbitration durch einen oder mehrere Schlichter oder[74]
3. einem im Einzelfalle ad hoc einzusetzenden Board of Arbitration paritätisch bestehend aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern und einem unparteiischen Vorsitzenden[75], zur Entscheidung übertragen.

Es sind die Kompetenzen des Arbeitsministers streng nach Conciliation und Arbitrationsprinzipien geschieden, wobei dem Arbeitsminister allerdings bei der Anwendung der Conciliation keine präzisen Vorschriften gemacht, sondern nur allgemeine Richtlinien gegeben werden:

„Er hat die Angelegenheit zu prüfen und die Schritte einzuleiten, die er für zweckmäßig hält" (Sec. 2 (1)). Diese können sich einerseits auf die Aufforderung an beide Parteien zu einer Zusammenkunft erstrecken, die unter Aufsicht eines von den Parteien selbst oder vom Arbeitsminister erwählten Vorsitzenden stattfinden und auf eine Einigung abzielen, oder andererseits in der Vermittlung eines vom Arbeitsminister bestellten Conciliators oder ad hoc gebildeten Conciliation Board beruhen, wozu allerdings für sein Eingreifen der Antrag mindestens einer Partei erforderlich ist.

Aus der Praxis der Industrial Court Act hat sich ergeben, daß die Mehrzahl der Fälle durch die Einrichtung der Conciliation beigelegt werden. Jedoch endet wiederum auch das Conciliation-Verfahren in vielen Fällen damit, daß von den Parteien als letzter Entschluß die Entscheidung durch Arbitration gefordert wird[76]. Je nach Belieben der Parteien kann für die Arbitration eine der drei vom Industrial Courts Act vorgesehenen Einrichtungen gewählt werden: Industrial Court, Arbitrator oder ad hoc Arbitration Board.

Endet die Funktion der ad hoc Arbitration Boards mit der Fällung des Schiedsspruches, so handelt es sich bei dem Industrial Court um einen ständigen Schlichtungshof. Damit ist auch wiederum der Vorschlag der Whitley Reports verwirklicht, der in einem ständigen Schlichtungshof die Möglichkeit zur Sicherung des Vertrauens

---

73) Sec. 2 (2) (a).

74) Sec. 2 (2) (b).

75) Sec. 2 (2) (c). Die Möglichkeit zur Errichtung dieser ad hoc-Einrichtungen, ebenso wie die von Anm. 74 haben bereits unter der Concilation Act von 1896 gestanden.

76) Survey of Industrial Relations, a.a.O. S. 263.

der Beteiligten zur Arbitration sieht[77]. Können sich doch innerhalb der einzelnen Industrien Streitigkeiten wiederholen; werden diese nun von einem Schlichtungshof durch Schiedsspruch entschieden, einem Schlichtungshof, der sich schon früher mit ähnlichen Streitigkeiten zu befassen hatte und infolgedessen bis zu einem gewissen Grade mit den Verhältnissen der Industrien vertraut geworden ist, so werden A.G. wie A.N. mehr zur Annahme eines Spruches von dieser Stelle bereit sein, als es wahrscheinlich bei einem solchen einer ad hoc gebildeten Einrichtung der Fall sein dürfte. Gleichzeitig ergibt sich aber bei ständig besetzten Ämtern die Möglichkeit, allgemeine Grundsätze für die Behandlung der Streitfälle herauszubilden und derart einen „Corpus of Industrial commonlaw"[78] zu schaffen. Tatsächlich ist auch in der späteren Praxis des Industrial Court von seinen veröffentlichten Entscheidungen eine Beeinflussung der Einigungs- und Schlichtungsstellen ausgegangen, was insbesondere in der Lohnentwicklung zum Ausdruck kommt.

Vom Arbeitsminister wird der Industrial Court ernannt und die Amtsdauer der Mitglieder bei deren Bestellung bestimmt (Sec. 1 (1)). Die Mitglieder sind teils unabhängigen Standes, teils Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter in gleicher Zahl, sowie ein oder mehrere Frauen, die für Verhandlungen über Arbeiterinnenfragen hinzugezogen werden. Entsprechend dem Sinne und den Vorschlägen des Whitley-Committee sollen sämtliche Mitglieder über praktische Erfahrungen und Kenntnisse der Industrie verfügen, sowie in den speziellen Standpunkt von A.G. und A.N. eingeweiht sein[79]. Damit fällt dem Arbeitsminister bei der Auswahl der entsprechenden Persönlichkeiten für den Industrial Court eine verantwortungsvolle Aufgabe zu, hängt doch von deren Fähigkeiten das Vertrauen der Parteien zu den staatlichen Einrichtungen und letzten Endes der industrielle Friede ab.

Der Präsident wird aus der Zahl der unabhängigen Mitglieder vom Arbeitsminister durch einen Erlaß ernannt. Er besetzt zur Behandlung des Einzelfalles den Industrial Court mit soviel Mitgliedern, als er es für angebracht hält. (Sec. 1 (3)). Der Vorsitzende dieser Abteilung muß gleichfalls den Personen unabhängigen Standes angehören. In der Praxis hat sich herausgebildet, daß die Mehrzahl der Fälle von einem Vorsitzenden und je einem Vertreter der Arbeit-

77) IV. Bericht, 10, vom 31. Januar 1918.

78) Sir William Mackenzie: „In course of time there will emerge a code of industrial common law which will beneficially influence the whole sphere of industrial relations" in Towards Industrial Peace, a.a.O. S. 182.

79) Diese Erfahrungen und Kenntnisse sind „one of the chief qualifications of a successful arbitrator". Sir William Mackenzie, International Labour Review 1921, S. 43.

nehmer und Arbeitgeber entschieden wird[80]. In Fällen von besonderer Wichtigkeit jedoch ist ein Vorsitzender mit je zwei Beisitzern tätig. Zur Beschlußfähigkeit ist nicht unbedingt notwendig, daß alle Mitglieder an der Entscheidung mitwirken, denn der Arbeitsminister kann in besonderen Fällen bestimmen, daß der Industrial Court oder eine Abteilung verhandlungsfähig ist, auch wenn die Mitglieder nicht vollzählig zugegen sind. (Sec. 3 (1)). Für die Form des Verfahrens ist es nicht für erforderlich gehalten worden, eine Geschäftsordnung aufzustellen, vielmehr beschließt der Industrial Court über die allgemeinen Formen selbst. In der Regel wird der Fall für die Parteien durch je einen Vertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisation vorgetragen, doch kann sich gelegentlich — mit Erlaubnis der Mitglieder des Industrial Court — eine Partei durch einen Anwalt vertreten lassen. (Sec. 9). Von dieser Möglichkeit wird jedoch selten Gebrauch gemacht. Da die Verhandlungen allein auf den Verständigungswillen der Beteiligten abzielt, sind irgendwelche Zwangsmittel — wie etwa Aussagen unter Eid bzw. zwangsweises Erscheinen von Zeugen — nicht vorgesehen. Die Aufklärung des Sachverhaltes liegt im wesentlichen im Anhören der Parteien. Die Verhandlung selbst pflegt meist unter Ausschluß der Öffentlichkeit abgehalten zu werden[81], falls die beteiligten Parteien es nicht anders wünschen; eine gesetzliche Vorschrift hierüber besteht jedoch nicht.

Für die Schiedsspruchfällung genügt die einfache Stimmenmehrheit, wodurch die Möglichkeit des „Ein-Mann-Schiedsspruches" gegeben ist und auch ausdrücklich im Gesetz festgelegt wird: „Können sich die Mitglieder des Industrial Courts nicht auf ein Urteil einigen, so wird die Angelegenheit vom Vorsitzenden, dem die Vollmacht eines Schiedsrichters (Umpire) zusteht, entschieden" (Sec. 3 (4)). Von dieser Möglichkeit ist auch des öfteren Gebrauch gemacht worden. Auch hier besteht die Gefahr, wie sie dem deutschen Schlichtungswesen wenigstens bis 1929 angehaftet hat[82] und wie sie bei der Arbitration überhaupt mehr oder weniger besteht, daß der Vorsitzende in seiner Machtvollkommenheit die Forderung der Parteien mittelt — split the difference —, doch ist sie bei weitem nicht

---

80) Alan G. B. Fisher. Some Problem of Wages and their Regulation in Great Britain since 1918, 1926, S. 97.

81) Sir William Mackenzie: The Industrial Court, Practice and Procedure 1923, S. 15.

82) Durch Urteil des R.A.G. vom 22. Januar 1929 ist bekanntlich anschließend an den Arbeitskampf in der rhein.-westfäl. Eisenindustrie die Fällung eines Ein-Mann-Schiedsspruches als Widerspruch gegen die Schlichtungsverordnung — da der Schiedsspruch von einer „Kammer" erfolgen muß — abgeschafft worden. Durch NotVO. des Reichspräsidenten vom 9. Januar 1931 und 27. Dezbr. 1931 wurden jedoch den Schlichtern wieder ähnliche Befugnisse zugestanden, um größere Arbeitskämpfe der damaligen Zeit zu verhindern.

so weittragegnd, wie sie es beim deutschen Schlichtungswesen war. Begründet liegt dies darin, daß das staatliche Schlichtungswesen Englands auf die Einigung der Beteiligten abgestellt ist und von einem Zwang zur Durchdrückung der Schiedssprüche absieht. Demzufolge besteht für die Parteien die Möglichkeit, die Annahme des Schiedsspruches zu verweigern. Teilweise ist dies auch vorgekommen, wenn auch die Zahl dieser Fälle verhältnismäßig sehr gering ist[83]. Aber selbst die Annahme des Spruches zieht keinerlei rechtlich erzwingbare Verpflichtungen nach sich, sondern es entsteht lediglich ein „Gentleman Agreement", dessen Einhaltung dem Anstand und staatsbürgerlichem Empfinden der Parteien anheimgestellt ist. Die Praxis des „splitting the difference" ist auch vom Industrial Court gelegentlich angewandt, doch nicht zu einem allgemeinen Prinzip erhoben worden[84].

Die Aufgabe des Industrial Court kann außer der Fällung eines Schiedsspruches noch in einer begutachtenden Arbeit liegen, denn der Arbeitsminister ist befugt, dem Schlichtungshof alle Fragen, die sich entweder auf einen konkreten Streitfall oder auf einen Arbeitskonflikt im allgemeinen beziehen, zur Begutachtung vorzulegen (Sec. 2 (3)).

Die drei Voraussetzungen zum Tätigwerden des Industrial Court bzw. der Überweisung der Fälle durch den Arbeitsminister an ihn: 1. Inkenntnissetzung des Arbeitsministers von dem Vorhandensein einer Arbeitsstreitigkeit durch eine der beteiligten Parteien, 2. der Nachweis, daß eine Beilegung dieses Streitfalles durch die bestehenden Einrichtungen erfolglos war, 3. Einverständnis beider Parteien zur Einleitung des Verfahrens, sind auch die Voraussetzungen für die Überweisung der Fälle an die beiden anderen Arbitration-Möglichkeiten, die dem Arbeitsminister gegeben sind: dem single arbitrators bzw. ad hoc arbitration boards.

Diese beiden Einrichtungen sind vor allem deswegen beibehalten worden — die Möglichkeit bestand schon teilweise bei der Conciliation Act 1896 — um denjenigen zu dienen, die die bisherigen Methoden der Beilegung ihrer Streitigkeiten vorgezogen und bei der freiwilligen Arbitration die Schwierigkeit in der Wahl eines unparteiischen und fähigen Schlichters hatten. Gerade für die Erfolge eines Arbitrators wie auch eines Arbitration Boards sind die weiten und vollkommenen Kenntnisse der industriellen Verhältnisse, wie auch der Psychologie von A.G. und A.N. unerläßlich. In dieser Hinsicht ist aber dem Arbeitsminister eher die Möglichkeit gegeben, die richtige Auswahl zu treffen und damit das Vertrauen der Parteien zu der einzelnen Persönlichkeit des Schlichters zu stärken. Um die Berufung

83) Alan G. B. Fisher, a.a.O. S. 150.
84) Alan G. B. Fisher, a.a.O. S. 127.

der geeigneten Personen zu erleichtern, stellt der Minister Verzeichnisse (sog. Panels) auf, die die Namen derjenigen enthalten, die ihm besonders für diese Aufgabe geeignet erscheinen.

Die Single Arbitrators werden vom Arbeitsminister ernannt (Sec. 2 (2) (b)), wohingegen die Mitglieder der paritätisch zusammengesetzen ad hoc Arbitration Boards von den beteiligten A.G. und A.N. ausgewählt werden und nur die Bestellung des unparteiischen Vorsitzenden vom Arbeitsminister erfolgt. In beiden Einrichtungen liegt nichts Neues, und auch die Art des Verfahrens wird in der bisher üblichen Form durchgeführt. Es zielt auf Einigung der Parteien, auf einen vom Arbitrator oder Board gefällten Schiedsspruch ab, der allerdings, ebenso wie die Entscheidung des Industrial Board, nicht rechtlich erzwingbar ist und nach Annahme nur ein Gentleman Agreement darstellt. Bei dem Freiwilligkeitsgrundsatz, auf dem auch das staatliche Schlichtungswesen aufbaut, ist diese Art der Regelung jedoch sinnvoll: wenden sich doch die Parteien nur an die staatlichen Einrichtungen, um notwendig eine Entscheidung zu suchen und zu erwarten, der sie sich meist schon vorher ausdrücklich oder stillschweigend unterworfen haben. Bei einer autoritativen Einrichtung dagegen, bei der die Parteien an die Anrufung der saatlichen Schlichtung gebunden sind, ist eine zwangsweise Durchführung eher am Platze.

Trotzdem sind in einem geringen Maße bei den Entscheidungen der Industrial Court über den Umweg des Vertrages zwischen den Parteien mit der Verpflichtung, den Schiedsspruch anzunehmen, gewisse Rechtsfolgen verbunden, die im Wege der Zivilklage erzwungen werden können, indem dann nämlich der Spruch Bestandteil des Vertrages wird.

Was die Unabhängigkeit des Industrial Court wie auch der anderen Arbitration-Einrichtungen anbelangt, so werden sie als unbeeinflußte Organismen angesehen, da sie nicht irgendwelcher Aufsicht unterworfen sind[85]. Aber gerade in der Bestellung der einzelnen Mitglieder des Industrial Court wie der Arbitrator zu ihren Ämtern durch den Arbeitsminister, liegt doch eine gewisse Beeinflussungsmöglichkeit, oder wenigstens eine Gelegenheit für den Arbeitsminister, seinen Einfluß geltend zu machen. Grundsätzlich aber sind die Mitglieder des Courts wie auch Arbitrator und Vorsitzender der Boards als unabhängig anzusehen und auch in ihren Entscheidungen kann nicht oder nur in beschränktem Maße eine einheitliche politische Beeinflussung stattfinden.

85) „Der Industrial Court ist völlig unabhängig von der Verwaltung und in keiner Weise von der Regierung abhängig, abgesehen davon, daß die Mitglieder des Industrial Court vom Arbeitsminister ernannt werden." Slesser-Baker: „Trade Union Law" 1927, S. 403.

Der zweite Teil der Industrial Courts Act gibt dem Arbeitsminister aus Anlaß einer drohenden oder bereits ausgebrochenen Arbeitsstreitigkeit die Möglichkeit, einen „Court of Inquiry" mit der Untersuchung der Ursachen und näheren Umstände zu betrauen, wobei es nicht notwendig ist, daß ihm die Streitigkeit von den Parteien gemeldet wurde: deren Zustimmung ist zu diesem Verfahren nicht erforderlich. Als Mitglieder des Untersuchungsausschusses kann der Minister eine oder mehrere Personen unter einem Obmann bezeichnen[86]. Die Ausschüsse erstrecken ihre Untersuchungen regelmäßig auf die gesamten wirtschaftlichen Verhältnisse[87], wobei ihnen das Recht zusteht, Auskünfte von allen Personen einzuziehen, die für eine Befragung geeignet erscheinen. Sie können sogar erforderlichenfalls Aussagen unter Eid verlangen[88]. Außerdem kann der Arbeitsminister Vorschriften zur Vorladung von Zeugen. Einforderung von Schriftstücken u. a. mehr, erlassen. (Sec. 4 (4)). Die Durchführung der Institution der Courts of Inquiry ist damit durch ziemlich erhebliche Zwangsmaßnahmen gesichert.

Die Einrichtung der Courts of Inquiry soll jedoch insbesondere nur in den Fällen zur Anwendung gebracht werden, in denen nach Auffassung des Arbeitsministers das öffentliche Interesse auf dem Spiel steht, dies ist eine wesentliche Voraussetzung für die Einsetzung des Verfahrens.

Begründet liegt die Einrichtung der Untersuchungsausschüsse naturgemäß in dem englischen System des Schlichtungswesens überhaupt, das von jedem direkten Zwangseingriff des Staates in die Regelung der Arbeitsbedingungen absieht und seine Rolle mehr in der Vermittlung von Arbeitskämpfen sieht, soweit die Parteien ihn nicht selbst zum Schiedsrichter anrufen. Bei schweren Arbeitskämpfen, von denen die Allgemeinheit besonders betroffen werden kann, muß notwendigerweise das völlige Abstellen des Schlichtungswesens auf den Verständigungswillen der Beteiligten als unzureichend erscheinen. Der Ausgleich dieser Schwäche und Freiwilligkeitsgedanken ist durch die Nutzbarmachung der öffentlichen Meinung — der man gerade in England einen starken Einfluß zuerkennen muß — für das Einigungs- und Schlichtungswesen gegeben.

Damit liegt auch die wichtigste Vorschrift des Teil II der Industrial Courts Act im folgenden: „Die Berichte der Courts of Inquiry sind sobald als möglich beiden Häusern des Parlaments vorzulegen" (Sec. 5 (2)), wobei es den Untersuchungsausschüssen freisteht, auch

86) Part. II Sec. 4 (2).

87) Lothar Rosenberg, Reichsarbeitsblatt 21. Juli 1928, S. 334.

88) Sec. 4 (5). Obgleich keine Strafen für Verweigerung der Aussagen im Gesetz vorgesehen sind, ist kein Fall bekannt geworden, in dem die vorgeladenen Persönlichkeiten ihr Zeugnis verweigerten. Survey of Industrial Relations, a.a.O. S. 264.

„vorläufige Berichte" zu erstatten (Sec. 5 (1). Der Minister kann auch, gleichviel, ob vor oder nach der Vorlegung der Berichte, auf die ihm geeignet erscheinende Weise jeweils die Auskunft, die der Court of Inquiry als Ergebnis oder im Laufe seiner Untersuchung erhalten hat, und die Schlußfolgerungen, zu denen er gelangt ist, veröffentlichen oder veröffentlichen lassen. (Sec. 5 (3)).

Naturgemäß setzt die Veröffentlichung eines solchen Berichtes eine objektive Untersuchung der tatsächlichen Verhältnisse der Ursachen des Streitfalles, wie auch der wirtschaftlichen Möglichkeiten seiner Beilegung voraus. Dadurch erscheinen auch für die englische Auffassung die erheblichen Zwangsmaßnahmen zur Durchführung des Verfahrens gerechtfertigt, um die zuverlässige Aufklärung der Öffentlichkeit zu gewährleisten. Ohne genaue Kenntnis der zugrundeliegenden Ursachen des Arbeitskampfes wendet gerade die öffentliche Meinung vielfach dem passiven Teil der Arbeitskämpfenden ihre Sympathien zu und ist geneigt, den zu verurteilen, von dem die friedenstörende Aktion ausgeht[89]. Durch den objektiven Bericht der Courts of Inquiry wird aber eine ungerechtfertigte Benachteiligung einer der Parteien in der öffentlichen Meinung vermieden. Von der Stellungnahme der öffentlichen Meinung geht aber eine starke moralische Wirkung aus, die dazu führen wird, beiden Parteien den Gedanken einer gütlichen Verständigung wieder näher zu bringen.

Die Courts of Inquiry haben also mit dem Industrial Court und auch mit den freiwilligen Einigungs- und Schlichtungseinrichtungen nichts gemeinsam. Ihre Entscheidungen und Berichte können nicht als Schiedssprüche angesehen und praktisch verwertet werden. Ihre Tätigkeit ist mit der Erstattung und Veröffentlichung der Berichte abgeschlossen. In ihrer Zielsetzung sollen die Untersuchungshöfe eben nur ein Klarstellen der wirklichen wirtschaftlichen Verhältnisse sowie Interessieren der öffentlichen Meinung und damit Stärkung des Verantwortungsbewußtseins der Parteien bewirken und auf diesem Umwege eine Ergänzung der bestehenden Schlichtungseinrichtungen darstellen. Einigen sich die Parteien auf Grund der Berichte unter dem Druck der öffentlichen Meinung, so ist ihr Zweck vollends erreicht. Wird jedoch keine Einigung erzielt, so dienen die Berichte als objektive Grundlagen für neuerlich einsetzende Verhandlungen, die umsomehr Aussicht auf Erfolg zeitigen werden, da ja wesentliche Punkte der Arbeitsstreitigkeit geklärt und öffentlich festgelegt sind.

Die Wirkungen der Industrial Courts Act werden im allgemeinen recht günstig beurteilt, vor allem dadurch, daß das Gesetz den freiwilligen Einigungs- und Schlichtungsstellen keinerlei Beschränkung auferlegt und einen staatlichen Schlichtungsapparat geschaffen hat,

89) Adolf Weber: Artikel Arbeitskämpfe im Handw.Buch der Staatswissenschaften, Bd. 1, S. 775.

der nur in Notfällen in Funktion tritt und dabei ein kräftiges Eingreifen durchaus gewährleistet. Außerdem hebt der liberale Bericht[90] die hervorragende Besetzung der „Permanent Tribunal" hervor. Der Präsident sowohl, wie die Mitglieder sind Personen, die „praktische Erfahrungen und Kenntnisse von der Industrie besitzen und vertraut sind mit den verschiedenen Ansichten von A.N. und A.G.". Dies ist allerdings auch eine der Voraussetzungen für das vertrauensvolle Arbeiten der Arbitration: die Persönlichkeit des Arbitrators. Die hervorragende persönliche Besetzung des Industrial Courts hat auch sicherlich viel dazu beigetragen, daß die bisherige Ansicht hinsichtlich der Arbitration eine gewisse Wandlung erfuhr und die Beteiligten jetzt eher im Begriff stehen, mehr Glauben und Vertrauen an der Arbitration zu gewinnen[91]. Ein weiterer Punkt, der vielfach hervorgehoben wird, liegt in dem unpolitischen Charakter des Industrial Court, da er von politischen Strömungen nicht beeinflußt werden kann. Wir sind auf diesen Punkt schon eingegangen und haben gesehen, daß eben nur in der Auswahl und Ernennung der einzelnen Mitglieder die Möglichkeit einer gewissen Geltendmachung des Einflusses durch den Arbeitsminister gegeben ist.

Ohne Zweifel hat der Industrial Court durch seine Entscheidungen in den einzelnen Phasen der Nachkriegskonjunktur Englands Einfluß auf die Lohnbewegung genommen, zumal gerade seine prinzipiellen Entscheidungen von den freiwilligen Einrichtungen vielfach aufgenommen wurden. Auf die Tendenz der Entscheidungen werden wir noch an anderer Stelle bei der Behandlung des Einflusses des englischen Einigungs- und Schlichtungswesen auf die Lohnbewegung besonders eingehen.

Die einzige Kritik an der Industrial Courts Act bezieht sich auf den zweiten Teil des Gesetzes, welcher die Courts of Inquiry betrifft, nicht aber auf die Einrichtung als solche, sondern nur auf deren Anwendung: es würde von dieser Einrichtung kein hinreichender Gebrauch gemacht. Der Schlußbericht des Balfour Committees[92] sieht aber gerade die Erfolgsmöglichkeit der Untersuchungsausschüsse in ihrer vorsichtigen und seltenen Anwendung, wodurch sie nur an Druckkraft auf die Beteiligten gewinnen. Die Bestimmungen sollten immer nur angewendet werden, wenn auch „die berechtigten Aussichten bestehen, daß die Untersuchung die Erhaltung und Wiederherstellung des industriellen Friedens fördert"[93]. Die effektvolle

90) Britains Industrial Future, S. 177/78.

91) „It is safe to say that the general spirit of arbitration is spreading, and people are gaining a belief and confidence in arbitration". Sir William Mackenzie: Towards Industrial Peace, a.a.O., S. 183.

92) Final Report of the Committee on Industry and Trade. 1929. S. 117.

93) Final Report, a.a.O. S. 117.

Wirkung der Courts of Inquiry hängt also im Gegensatz von den unter Teil I vorgesehenen Einrichtungen immer vollkommen von der „ministeriellen Politik" ab[94].

Für die Gründlichkeit der zu veröffentlichenden Berichte ist es unvermeidlich, daß ihre Erstattung erst nach geraumer Zeit erfolgen kann, sollen sie doch die allgemeine Wirtschaftslage, wie die besonderen Verhältnisse der einzelnen Industriezweige, technische, wirtschaftliche und lohnpolitische Fragen klären. Hieran schloß sich mitunter die Kritik, diese Frist zu beschränken und die Untersuchung schneller durchzuführen und derart eine rasche Klärung der ungesunden Situation des Arbeitsstreites herbeizuführen. Die Gefahr der Abkürzung der Frist ist jedoch nicht zu übersehen, können doch durch sie wichtige Beweismittel unberücksichtigt und die Parteien in der Vorbringung ihrer Beweisgründe beschränkt werden, wodurch die Untersuchung an Objektivität verlieren müßte. „Ein Verzicht auf die Untersuchung wäre hier besser als ein solches Ergebnis"[95].

Es ist noch darauf hinzuweisen, daß das staatliche Einigungs- und Schlichtungswesen eine Ergänzung in der Einrichtung des „Chief conciliation officers"[96] erhält. Hamburger[97] bezeichnet sie als „ständige Schlichter", doch handelt es sich bei ihnen auf Grund ihrer Tätigkeit wohl mehr um ständige „Vermittler", die dem Arbeitsminister unterstellt sind, um ihn bei seiner Tätigkeit zur Verhütung und Beilegung gewerblicher Streitigkeiten zu unterstützen. Ihrem Ursprung nach sind sie amtlich, obwohl weder gesetzliche Vorschriften noch Verordnungen Andeutungen über ihre Tätigkeit enthalten. Vielmehr ist diese abzuleiten aus dem Munitions Ministerium, in dem sie die Aufgabe eines „Chief Investigation Officer" — eines Untersuchungsbeamten — ausfüllten. Nach dem Kriege wurden diese Beamten durch interne Verschiebung[98] in das Arbeitsministerium übernommen und führen ihre Tätigkeit als „District Conciliation Officers" fort.

In den sechs bedeutsamsten Industriezentren ist je einer dieser Beamten des Arbeitsministers tätig: sie haben ihren Sitz in London, Birmingham, Manchester, Leeds, Cardiff und Glasgow[99]. Einerseits

---

94) Alan G. B. Fisher, a.a.O. S. 102.

95) Final Report, a.a.O. S. 117.

96) Die Bezeichnung „Chief Conciliation Officer" ist „kein offizieller Titel, sondern eine Bezeichnung, die sich bequemlichkeitshalber eingebürgert hat". Plaut a.a.O. S. 46.

97) Ludw. Hamburger hat zuerst auf die Tätigkeit der Chief Conciliation Officers aufmerksam gemacht. Vgl. Aufsatz „Der ständige Schlichter" in Soziale Praxis, 1927, Nr. 48 S. 1202 ff.. Im wesentlichen sind die folgenden Ausführungen diesem Aufsatze entnommen.

98) „By purely internal arrangement". L. Hamburger: a.a.O. S. 1203.

99) Towards Industrial Peace, a.a.O., S. 230.

sollen sie die Parteien veranlassen, sich der bestehenden Einrichtungen auch wirklich zu bedienen, andererseits füllen sie selbst als eigentliche Conciliators die Lücken aus, die zwischen den freiwilligen Einrichtungen bestehen. Damit liegt das Hauptgewicht ihrer Tätigkeit bei auftauchenden Streitigkeiten in dem Hinwirken auf einen gütlichen Ausgleich zwischen A.G. und A.N.

Ihnen sind weder Vorschriften noch Richtlinien für die Art der Verhandlungsführung gegeben; sie handelten — typisch englisch — völlig nach freiem Ermessen. Das Ziel ist die Verhütung und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten. Indem sie in ständiger persönlicher Fühlung mit A.G. und A.N. ihres Bezirkes stehen und bei Zuspitzung der Situation der einen oder andern Partei den Standpunkt der Gegenseite verständlich machen[100], und, wenn nötig, beide Parteien an den Verhandlungstisch bringen, arbeiten sie auf dieses Ziel hin[101].

Trotz der Formlosigkeit der Bestimmungen über ihre Verhandlungstätigkeit haben sie doch wiederum regelmäßig in kurzen Abständen über ihre Wahrnehmungen, die sich vor allem auf die Arbeitsbedingungen, die Arbeitsmarktlage und die feineren Stimmungsschwankungen bei den Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern beziehen, dem Arbeitsminister Bericht zu erstatten. Auch werden sie von Zeit zu Zeit von diesem zu gemeinsamen Besprechungen einberufen. Hierdurch wird der Arbeitsminister über örtliche Bedingungen der verschiedenen Industriezweige ständig auf dem Laufenden gehalten und in die Lage versetzt, leicht zu entscheiden, ob es angebracht erscheint, auf Grund der Bestimmungen der Conciliation Act von 1896 oder dem Industrial Courts Act von 1919 von sich aus einzuschreiten. Auch bei diesen inoffiziellen, aber doch amtlichen Vermittlern wird man dem Arbeitsminister eine gewisse Beeinflussungsmöglichkeit nicht absprechen können. Gelegentlich der gemeinsamen Besprechungen werden die Chief Conciliation Officers, wenn auch keine Weisungen, so doch Anregungen für ihr Vorgehen im Sinne dieser politischen Stelle erhalten, und sie sind derart der Einwirkung dieser Ansicht in gewissem Grade ausgesetzt.

Der Natur ihrer Aufgabe nach ist die Tätigkeit des Chief Conciliators Officers statistisch nicht erfaßbar[102], daher sind sie auch in der nachfolgenden Zusammenstellung über die Inanspruchnahme der staatlichen Einrichtungen zur Verhütung und Beilegung von Arbeits-

---

100) Ein Eingreifen von ihrer Seite geschieht weder auf Anruf einer Partei, noch bedienen sie sich einer Vorlage. Die Tätigkeit ist völlig formlos.

101) Es handelt sich demgemäß bei ihrer Tätigkeit nicht um eine schlichtende i. S. des deutschen arbeitsrechtlichen Begriffes des Schlichtens. Die Bezeichnung als ständiger Vermittler wäre daher eher gerechtfertigt.

102) Sie findet meist nur kurze Erwähnung in den jährlichen Berichten des Arbeitsministers: Reports of the Ministry of Labour.

streitigkeiten[103]) nicht enthalten. Entsprechend den zugrundeliegenden Gesetzen der Industrial Courts Act 1919 und der Conciliation Act von 1896 ist die statistische Aufzeichnung in Arbitration und Conciliation gegliedert.

Jahr	Industrial Court	Einzel-Arbitrator	ad hoc Arbitration Boards	Conciliation Verfahren	Courts of Inquiry	Gesamt
1919	49	385	20	56	—	1323[104])
1920	540	73	15	286	3	917
1921	122	19	7	123	1	272
1922	37	9	8	48	1	103
1923	113	14	6	33	1	167
1924	143	7	12	83	7	252
1925	165	8	8	73	3	257
1926	104	5	4	24	—	137
1927	82	6	1	14	—	103
1928	52	10	5	42[105])	—	105
1929	39	14	3	38	—	95[105])
1930	43	6	3	31	—	84
1931	35	7	6	48	—	96
1932	28	3	1	45[2])	—	77

Von allen staatlichen Einrichtungen ist der Industrial Court am häufigsten zur Schlichtung angerufen worden. Er genießt auch gegenüber den ad hoc gebildeten Arbitration Boards ein weitaus größeres Vertrauen. Im Verlauf seiner Tätigkeit bis zum Jahre 1932 hat er 1 551 Entscheidungen gefällt[106]). Trotzdem ist aber die Tendenz zu beobachten, daß die Inanspruchnahme des Industrial Court ab 1925 stetig zurückgegangen ist. Dies liegt einerseits in der rückläufigen Konjunktur überhaupt, die eine Minderung der Zahl der Arbeitskämpfe ganz allgemein bringt[107]). Andererseits hat aber gerade der

103) Es handelt sich hierbei um eine Zusammenstellung sämtlicher Arbeitsstreitigkeiten, also auch der, die nicht zu einer Arbeitseinstellung geführt haben. Survey of Industrial Relations, a.a.O. S. 264. Ab 1924 die „Reports of the Ministry of Labour for the Jear 1925" bis 1932.

104) 813 Fälle wurden von dem Interim Court of Arbitration beigelegt.

105) Einige Fälle sind sowohl unter Arbitration und Conciliation gezählt.

106) Report of the Ministry of Labour for the Jear 1932, S. 83.

107) Dies kommt auch zum Ausdruck in dem Rückgang der Zahl der Arbeitseinstellungen.

Industrial Court soviele prinzipielle Entscheidungen getroffen, daß sie als Vorbild für die freiwilligen Einrichtungen der Parteien dienen können, ohne die staatlichen Einrichtungen mehr in Anspruch nehmen zu müssen[108]. Verhältnismäßig gering ist die Anwendung der ad hoc Arbitration Boards und der Einzelarbitrator gewesen. Dies liegt teils in der Abneigung der Parteien gegen die Arbitration als solche und teils, wenn es zur Arbitration kommen soll, in dem Nachteil dieser ad hoc Einrichtungen gegenüber einem ständigen Arbitration Board, der mit den Verhältnissen in der Industrie weitestgehend vertraut ist. Auffallend hoch ist aber dagegen die Beanspruchung gerade der staatlichen Conciliation-Verfahren. Bei den freiwilligen Einrichtungen überwiegt die Conciliation ja überhaupt bei weitem und macht bei diesen ungefähr 70% aus. Auffallend ist dies aber umsomehr, da ja die Tätigkeit der eigentlichen Conciliators, — die der Chief Conciliation Officers — nicht mit erfaßt ist. Die Conciliation-Verfahren bei den staatlichen Einrichtungen halten dem Industrial Court vor allem in den letzten Jahren fast die Waage. Auch in der Beanspruchung der staatlichen Einrichtungen kommt der Grundgedanke des englischen Schlichtungswesens zum Ausdruck „Conciliation is better than Arbitration"; und nach Möglichkeit wird auch bei der Inanspruchnahme staatlicher Hilfe die Einigung der Beteiligten gesucht.

Die Institution der Courts of Inquiry sind in äußerst seltenen Fällen zur Anwendung gelangt. Dies liegt in dem Zweck der Einrichtung selbst, sollen sie doch nur bei wichtigen, die Allgemeinheit betreffenden Streitfällen eingesetzt werden. Soweit sie eingesetzt wurden, sind sie aber meist durch ihre Wirkung auf die öffentliche Meinung und auf die Parteien zu besonderer Bedeutung gekommen[109].

bb. Die staatliche Lohnfestsetzung durch das Trade Board-System.

Die Umgestaltung der staatlichen Mindestlohnfestsetzung durch die Trade Board Acts von 1918 verwirklichte auch auf diesem Gebiete, wenn auch nicht völlig, so doch in weitem Maße die Vorschläge des Whitley Committee, die entsprechend der organisatorischen Durchdringung der einzelnen Industrien mit Arbeitgeber- und

108) Die jährlichen Berichte des engl. Arbeitsministeriums beurteilen daher den Rückgang in der Inanspruchnahme des Industrial Court durchaus optimistisch.

109) Es sei hier z. B. nur erinnert an den Bericht des Courts of Inquiry im Jahre 1925, der die Arbeitsverhältnisse im englischen Kohlenbergbau untersuchen sollte und der die Rentabilitätslage und die Lohnverhältnisse klarlegte und damit den Anlaß zur Supsidien-Politik des Staates bis zum April 1926 gab.

Arbeitnehmerverbänden einen zu diesen im umgekehrten Verhältnis stehenden Einfluß des Staates vorsah. Zweck der Gesetzgebung von 1918 war 1. Einrichtung der Selbstverwaltungen für schwach organisierte Gewerbe zu schaffen, 2. ein plötzliches Fallen der Löhne nach dem Kriege zu verhindern und 3. für die Zukunft die Löhne einer Fair Basis anzupassen.

Die grundsätzlichen Änderungen gegenüber der bisherigen Trade Board Gesetzgebung von 1909 liegen in dreierlei:

Einmal, — die weittragendste — daß der Arbeitsminister ermächtigt wird, für jedes Gewerbe Lohnämter zu errichten, für welche er es für notwendig erachtet, wobei nicht erforderlich ist, daß die Löhne dieses Gewerbes, verglichen mit anderen „ungewöhnlich" niedrig sein müssen — wie in der Trade Board Act von 1909 vorgesehen[110] —, sondern entsprechend der Ansicht des Arbeitsministers keine ausreichende Verhandlungsmaschinerie zur wirksamen Lohnregulierung in diesen Gewerben besteht oder die geltenden Lohnsätze einen Eingriff ratsam erscheinen lassen[111]. Maßgebend für die Errichtung von Lohnämtern wird damit nicht mehr das ungewöhnlich tiefe Lohnniveau, sondern vor allem der Grad der Arbeitsorganisation der betreffenden Industrien bzw. Industriezweige.

Außer Änderung der Voraussetzung für die Bildung neuer Trade Boards als solcher ist auch die formale Errichtung erleichtert: der Arbeitsminister wird ermächtigt, nach seinem freien Ermessen im Wege einer Verordnung die Errichtung neuer Trade Boards zu erlassen, ohne daß diese Verordnung der Bestätigung beider Häuser bedarf, jedoch ist den Häusern ein Vetorecht innerhalb der vorgesehenen Zeit von 40 Tagen eingeräumt[112].

Überdies werden die Trade Boards ermächtigt, in Verbindung mit den Minimalzeit-[113] und Stücklöhnen noch „overtime rates" „garanteed time-rates" und „piece-work basis time rates" festzusetzen und dadurch eine Erweiterung der Machtbefugnisse der einzelnen Trade Boards über die bloße Mindestlohnfestsetzung hinaus herbeigeführt. Damit haben aber die Trade Boards den reinen Charakter staatlicher Minimallohnfestsetzung verloren und sind zu allgemeinen staatlichen Lohnfestsetzungsinstanzen mit Geltungsbereich für einzelne Gewerbe umgewandelt.

Die Trade Boards mit ihrem Zwangscharakter werden vielfach eben durch ihren Zwangscharakter als etwas der englischen Auffas-

110) Trade Borads Act 1909, Sec. 1 (2).

111) Trade Boards Act 1918, Sec. 1 (2).

112) Sec. 19. Nach der Trade Boards Act 1909 mußte die Verordnung des Ministers jedesmal vom Parlament genehmigt werden.

113) Die reine Verpflichtung — „duty" — der Lohnfestsetzung besteht nur bei den Minimalzeitlöhnen. Frank-Tillyard, a.a.O. S. 72.

sung nach Schlichtungsfremdes angesehen. Gerade der erweiterte Aufgabenkreis zeigt aber, daß die Trade Boards im Gegenteil eine Ergänzung des englischen Schlichtungswesens darstellen, denn durch ihre Tätigkeit kommt den Lohnämtern eine erhebliche Bedeutung in der Förderung des Arbeitsfriedens zu, was ja der Grundgedanke des englischen Schlichtungswesens überhaupt ist. Einmal wird durch die Regelung der wichtigsten Frage des Arbeitsverhältnisses, der Lohnfrage, eine große Zahl von Arbeitsstreitigkeiten schon von vornherein ausgeschaltet. Außerdem aber soll durch die regelmäßige Zusammenkunft von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern auf den Trade Boards und der damit verbundenen regelmäßigen Diskussion wichtiger Fragen des Arbeitsverhältnisses ein besseres Verstehen von Unternehmertum und Arbeiterschaft gesichert[114] und die Atmosphäre des Mißtrauens zwischen den beteiligten beseitigt werden. Lord Amulree, der langjährige Präsident des Industrial Courts, bezeichnet demgemäß auch das Trade Board System als zum Schlichtungswesen gehörig und zwar „als Zwangsschlichtung im wahren Sinne, denn es besteht für das Lohnamt nicht nur die gesetzliche Verpflichtung, in Funktion zu treten, sondern seine Entscheidungen sind auch unter Strafandrohung bindend“[115].

Im Aufbau und der Zusammensetzung des Trade Boards hat sich im wesentlichen allerdings nichts geändert gegenüber den Bestimmungen der Trade Boards Act von 1909[116]. Auch das Verfahren als solches ist das gleiche geblieben und die Verhandlungen werden in der Art der Tarifverhandlunngen unter dem „Conciliatory influence“ des unabhängigen Vorsitzenden geführt[117]. Doch ist die Einteilung des Verfahrens nach den beiden Prinzipien des englischen Schlichtungswesens nicht klar durchführbar, denn Conciliation und Arbitration gehen hier ineinander über. Vor allem beschreiben sie nicht eindeutig die Funktion der appointed members. Diese sind nicht reine Conciliators, da ihnen ja die Macht der entscheidenden Stimme zusteht, andererseits sind sie auch nicht reine Arbitrators, da keine

---

114) „The working of the Trade Board machinery by bringing the two sides together to discuss wages questions „round a table“ has, in most cases enabled each side to understand something of the others point of view and so has contributed to the growth of more satisfactory relations between the two sides and has tended to prevent the occurrence of industrial disputes“. Committee of Enquiry a.a.O. (Cmd. 1645). S. 23.

115) Lord Amulree, a.a.O. S. 163.

116) Die Trade Boards sind paritätisch aus A.G.- und A.N.-Vertretern zusammengesetzt, zu denen noch „appointed Members“ hinzutreten, deren Zahl nicht die Hälfte der vorgenannten Mitglieder übersteigen darf. Die Anzahl der Appointed Members ist daher meist sehr gering gehalten und beträgt gewöhnlich drei, in einzelnen Fällen, bei großen Lohnämtern fünf. Frank-Tillyard, a.a.O. S. 70.

117) F. Hall, in: Towards Industrial Peace, a.a.O. S. 53.

Schiedsspruchfällung im Sinne der Arbitration vorgesehen ist. Praktisch zielt ihre Tätigkeit allerdings auf die Herbeiführung einer Verständigung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern — Conciliation — ab. Trotzdem ist das ganze Verfahren „peculiar to the Trade Boards System and can be likened to no other“[118], — ein Gemisch von Conciliation, Arbitrition und Collective Bargaining.

Für den Gang der Verhandlung kann der Arbeitsminister wohl Anordnungen treffen, die sich auf das Zusammentreten, die Art der Verhandlung und Abstimmung beziehen können. Abgesehen davon steht aber jedem Trade Board die selbständige Regelung frei. Interessant ist hierbei vor allem der vielfach angewandte Abstimmungsmodus, um Gleichheit der Stimmenmacht zu erzielen, falls die beiden Seiten durch das Fehlen eines oder mehrerer Mitglieder ungleich besetzt sind: eine entsprechende Anzahl Vertreter der zahlenmäßig stärker besetzten Partei enthält sich der Stimme, um die Gleichheit auf beiden Seiten zu wahren[119].

Kommt bei den Verhandlungen keine Entscheidung zustande, so steht dem Vorsitzenden das Recht zu, die endgültige Abstimmung aufzuschieben, oder aber die Stockung kann vermieden werden — bei der von manchen Trade Boards vorgesehenen Verhandlungsmethode — indem die Stimmen der Appointed Members den Ausschlag geben, die aber nur zu Gunsten einer der beiden Parteien entscheiden können[120]. Hierbei sind die Differenzen durch die voraufgegangenen im Wege der Conciliation erfolgten Verhandlungen auf das geringst mögliche Ausmaß genähert, da jede Partei jetzt darnach trachtet, die entscheidende Stimme der Appointed Members auf ihre Seite zu ziehen. Dadurch wird auch die Gefahr der Stellung überhöhter Forderungen vermieden, die sonst in der Erwartung einer das Mittel ziehenden Entscheidung zu befürchten gewesen wäre. Dem „unabhängigen“ Vorsitzenden selbst die Entscheidung zu überlassen, wird abgelehnt, da sich andernfalls die Stellung der Vorsitzenden in die Stellung eines Arbitrators wandeln würde, die ihm alleine die Verantwortung für den richtigen Lohnsatz aufbürden und ihn nicht mehr als Mitglied des Trade Boards handeln ließe, sondern als Einzelschlichter.

Die endgültige Festsetzung des Lohnsatzes bedingt zwei Verhandlungen. In der ersten Verhandlung wird durch Abstimmung ein Lohnsatz vorgeschlagen, der den Angehörigen des betreffenden Gewerbe-

118) Dorothy Sells, a.a.O. S. 22.

119) Frank-Tillyard, a.a.O. S. 70. Schwierigkeiten haben sich nach Tillyards Ansicht, der selbst Vorsitzender von acht Trade Boards ist, bei diesem Abstimmungsmodus nicht ergeben.

120) Lord Amulree, „... by the votes of the appointed members, who have to turn the scale in favour of the one side or the other“, a.a.O. S. 160.

zweiges und den District Trade Committees bekanntgegeben wird, die dann innerhalb von zwei Monaten Einwendungen gegen diesen Satz geltend machen können. Nach Berücksichtigung der Einwände und Bericht der Bezirksämter wird in zweiter Verhandlung der endgültige Lohnsatz festgelegt, der noch der Bestätigung durch den Arbeitsminister bedarf, um verbindlich zu werden.

Der Arbeitsminister kann die vorgeschlagenen Lohnsätze sofort bestätigen, oder aber auch ablehnen und den Trade Boards eine nochmalige Verhandlung auftragen. Letzterer Fall ist des öfteren vorgekommen, wobei teilweise die Formulierung des Wortlautes der Beschlüsse, die Auslegungsschwierigkeiten ergeben hätte, teilweise aber auch Bedenken aus ökonomischen Gesichtspunkten heraus ausschlaggebend waren, da die vorgeschriebenen Lohnsätze voraussichtlich zu Arbeitslosigkeit in diesen Gewerben geführt hätten[121]. Kommt der Arbeitsminister durch Nachprüfung der Sachlage zur Ansicht der Richtigkeit dieser Sätze, so muß er sie umgehend durch Verordnung bestätigen. Damit werden die Lohnsätze innerhalb des in der Verordnung festgelegten fachlichen Geltungsbereiches gesetzlich bindend[122]. Höhere Löhne als die vom Lohnamt vorgesehenen Löhne hönnen jederzeit von den Parteien vereinbart werden; doch dürfen Löhne, die unterhalb der festgelegten Grenze liegen, nicht gezahlt werden. Bei Unterbezahlung macht sich der A.G. strafbar. Auch ist den A.N. die Möglichkeit gegeben, rückständigen Lohn auf zivilrechtlichem Wege einzuklagen.

Der Erfolg des Trade Board Systems hängt von seinen Zwangsmaßnahmen, in weitem Maße von der Durchsetzung der gesetzlich festgelegten Lohnsätze ab. Um diese zu gewähren, ist die Handhabe eines Kontrollsystems durch Inspektoren vorgesehen, denen die Überwachung der Vorschriften der Trade Boards Act durch Untersuchung in den einzelnen Betrieben obliegt[123].

Zusammenfassend läßt sich über das ganze System sagen, daß die inhaltgebende Gewalt — der Vorschlag der Lohnhöhe — den Trade Boards zusteht, die verwaltungstechnische und ausführende dagegen in den Händen des Arbeitsministers liegt, die vier charakteristische Züge aufweist. 1. Die Errichtung des Trade Boards, 2. die gesetzliche Festlegung der Lohnsätze, 3. die Durchsetzung dieser gesetzlich bindenden Löhne, 4. die Entscheidungen hinsichtlich der Abgrenzung des fachlichen Geltungsbereiches der Lohnsätze.

---

121) Dorothy Sells, a.a.O. S. 16.

122) Sec. 5 (4).

123) Die Zahl der Arbeiter, deren Löhne z. B. im Jahre 1931 von den Inspektoren kontrolliert wurde, macht ungefähr 20% aus. Report of the Ministry of Labour for the Jear 1931, S. 103.

Entsprechend der in der Trade Boards Act 1918 vorgesehenen erweiterten Möglichkeit zur Errichtung neuer Trade Boards hat sich dieses System in den ersten Jahren nach dem Kriege außerordentlich rasch verbreitet. Im Jahre 1919 waren schon 15 neue Trade Boards eingerichtet und im folgenden Jahre weitere 34, zu denen im Jahre 1921 noch 3 hinzugebildet wurden, sodaß die Gesamtzahl 63 betrug, die die Löhne für rund 3 Millionen Arbeitnehmer festsetzten[124]. Die starke Ausbreitung der Lohnämter wurde vom Arbeitsministerium deshalb so begünstigt, weil man in ihnen ein geeignetes Mittel zur Förderung harmonischer Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sah[125].

Seit dem Jahre 1922 allerdings scheint die Bildung neuer Trade Boards im allgemeinen abgeschlossen zu sein und gegenwärtig sind nur noch 45 Lohnämter und 27 Bezirkscommittees in Tätigkeit[126], die etwa 1¼ Millionen Beschäftigte umfassen[127].

Anfangs beschränkte sich die Tätigkeit der Lohnämter im allgemeinen auf die Festsetzung von Mindestlohnsätzen für niedrig bezahlte Arbeitergruppen. Durch die neuen Trade Boards wurden allmählich immer weitere Gruppen miteinbezogen, sodaß heute gesetzlich bindende Mindestlöhne für alle Kategorien von Arbeitern, gelernte, ungelernte, die auch verhältnismäßig gut entlohnt werden, in Kraft sind[128].

Diese Ausweitung in der Funktion der Trade Boards wurde schon seinerzeit vom „Cave Committee" stark kritisiert, das 1921, als nach einer kurzen Hochkonjunkturperiode der große wirtschaftliche Umschwung in England einsetzte, auf Veranlassung einer Reihe von Arbeitgebern zur Untersuchung der Wirksamkeit der Lohnämter eingesetzt war. Die Kommission erkannte zwar im allgemeinen die Erfolge der Trade Boards an, glaubte aber andererseits auch allerlei Mißstände feststellen zu können[129] und schlug vor, zu der alten Trade Boards Gesetzgebung von 1909 zurückzukehren, d. h. die Voraussetzungen für die Bildung neuer Trade Boards zu erschweren und ihren Aufgabenkreis wieder, wie vor dem Kriege, auf die Verhütung

---

124) Dorothy Sells, a.a.O. S. 5.

125) Survey of Industrial Relations, a.a.O. S. 291.

126) Report of the Ministry of Labour for the Jear 1932, S. 86. Hier ist auch eine Übersicht über die gegenwärtig in Funktion befindlichen Trade Boards gegeben.

127) Report of the Ministry of Labour for the Jear 1931, S. 99. Die Bedeutung der Lohnfestsetzung geht aber darüber hinaus, da die Trade Boards-Löhne vielfach als Norm auch für andere Gewerbe gelten. Vgl. Plaut, a.a.O. S. 35.

128) „For a great variety of occupations in which, relatively the workers are fairly well paid". Towards Industrial Peace, a.a.O. S. 52.

129) Report of the Committee of Enquiry .... (Cmd. 1645), a.a.O. S. 23, 49. We conclude then that, while there are beneficial results to be recorded, there are also faults to be remedied".

von Unterbezahlung — „Sweating" of Labour — einzelner weniger Gewerbe, bei denen diese Gefahr besteht, zu beschränken[130]. Die Vorschläge sind jedoch nicht zum Gesetz geworden.

In der langjährigen Praxis haben sich neben den unzweifelhaft guten Auswirkungen des Systems auch zahlreiche Nachteile ergeben, die einmal in dem Aufbau und System der Trade Boards selbst, andererseits aber in den Auswirkungen der festgesetzen Lohnraten liegen.

Aus der verbandsmäßig schwachen Organisation der Gewerbe, für die ja die Trade Boards zur Anwendung gelangen, ergibt sich schon die besondere Schwierigkeit für die nicht organisierten Arbeitnehmer, die geeignete Vertretung zu finden[131]. Den Gewerkschaften ist allerdings das Recht eingeräumt, Vorschlagslisten einzureichen; es zeigt sich aber, daß gerade unter den unorganisierten A.N. die Auswahl der geeigneten Persönlichkeiten für die Trade Boards schwer zu treffen ist.

Vor allem aber mangelt den Trade Boards durch die Art des Verfahrens — durch die Langsamkeit, in der Entscheidungen herbeigeführt und Änderungen der Lohnsätze getroffen werden — die elastische Anpassungsfähigkeit an die jeweiligen und schnell wechselnden ökonomischen Bedingungen des industriellen Lebens[132]. Vergehen doch von der Antragstellung auf Festsetzung bzw. Änderung von Lohnsätzen mindestens 3 Monate. Damit ist es aber unmöglich, die Löhne so zu modifizieren, daß sie den Preisen und Lebenshaltungskosten unmittelbar folgen[133]. Die mangelnde Anpassungsfähigkeit wird als Fehler dieses Systems — für die Arbeitnehmer evident, wenn die Löhne allgemein stark steigen und für die A.G., wenn die Löhne im allgemeinen stark sinken.

Die Hauptnachteile, die vor allem von Arbeitgeberseite angeführt werden[134], liegen darin, daß der hohe Stand der von den Trade Boards festgesetzten Minimallöhne zusammen mit dem Fehlen jeglicher Differenzierung derselben, entsprechend den jeweiligen örtlichen Produktionsbedingungen, Verlust von Absatz verursacht haben. Durch das Verhalten der Nachfrage bei Preissteigerungen ist schon allgemein ein Rückgang des Absatzes zu erklären, dieser wurde

---

130) Report of the Committee of Enquiry, a.a.O. S. 24.

131) Towards Industrial Peace, a.a.O. S. 57.

132) Gray in Parliamentary Debates, Vol. 247, col. 895 v. 27. Januar 1931: „In my Industry we work under a Trade Board. Often we wish we had been under a trade Union, It would have been more flexible than Trade Board regulations which carry the authority of the State and can not be varied in any particular whatever". Ähnlich Survey of Industrial Relation, a.a.O. S. 290.

133) Das Nachhinken der Trade Boards Löhne hinter den Lebenshaltungskosten, Großhandelspreisen und Löhnen anderer Gewerbe wird besonders klar gezeigt in den Diagrammen I u. II bei Dorothy Sells, a.a.O. S. 158 und S. 162.

134) Report of the Committee ... (Cmd. 1645) a.a.O. S. 13.

aber für einzelne Betriebe noch verstärkt einerseits durch die Konkurrenz einheimischer kapitalintensiver arbeitender Betriebe, andererseits aber durch die nunmehr günstiger gestaltete Absatzlage der Auslandskonkurrenz. Einschränkungen der Belegschaft, Stillegung von Betrieben — Steigerung der Arbeitslosigkeit — waren die Folgen der von einzelnen Trade Boards festgesetzten Lohnraten[135]. Speziell für die Heimindustrie, für die die Trade Boards auch zur Anwendung gelangen, ist eine Minimallohnfestsetzung grundsätzlich mit Schwierigkeiten verbunden. Dies liegt einerseits darin, daß wir in diesen Gewerben nicht mit vollen Arbeitskräften zu rechnen haben, andererseits ist die Lohnfestsetzung nicht in das Belieben von A.G. und A.N. gestellt. Das Lohnniveau hängt hier in weitem Maße von der Konkurrenz der Industrie ab und jede Steigerung der Löhne über ein gewisses Maß hinaus muß das ganze Gewerbe in große Schwierigkeiten bringen. Es ist hier die Frage, was für die Allgemeinheit günstiger erscheint, durch Hochhalten der Löhne die Gewerbe der Konkurrenz der Industrie preiszugeben, oder aber durch entsprechend niedrigere Löhne den in der Heimindustrie Beschäftigten zumindest eine Abrundung ihrer Existenz zu schaffen.

In denjenigen Trade Boards Gewerben, in denen die Lohnbemessung mehr oder weniger im Belieben der A.G. und A.N. steht, d. h., wo eine Überwälzung der erhöhten Produktionskosten auf die Konsumenten möglich ist, ohne daß der Absatz übermäßig geschädigt wird, hat die Lohnfestsetzung in gewissem Maße zu einer allgemeinen Erhöhung des Preisniveaus beigetragen[136] und damit die Arbeiter selbst wieder, soweit sie als Konsumenten auftraten, geschädigt. Die Funktion des Interessenschutzes der Konsumenten liegt bei den Trade Boards an sich in den Händen der unabhängigen Mitglieder, doch scheinen diese nicht immer, einer unbilligen Preiserhöhung entsprechend, entgegengetreten zu sein[137].

Von A.G.-Seite wird der „staatlichen Lohnfestsetzungsmaschinerie" — den Trade Boards der Nachkriegszeit — ganz allgemein der Vorwurf gemacht, daß sie ein Lohnniveau geschaffen haben, das für die englische Industrie untragbar wäre[138] und das eine der Hemmungen darstellt, die der Wiederbelebung der Wirtschaft entgegenstehen.

---

135) „The operation of some of the Boards have contributed to the volume of Trade Depression and unemployment". Dieser Vorwurf wurde vor allem 5 Trade Boards gemacht, besonders denen der Konfektion und Textilindustrie. Report of the Committee (1645), a.a.O. S. 22 und S. 13.

136) Report of the Committee (Cmd. 1645) a.a.O. S. 22.

137) „But it is quite possible that even with this protection the interests of the consumer may not be sufficiently guarded and that is a point to which attention should be directed". Towards Industrial Peace, a.a.O. S. 55.

138) „The Industrial Situation" by the National Confederation of Employers Organisations. Februar 1931, S. 15. Es wird die Forderung erhoben, zu der alten Ge-

Die Vorteile des Trade Boards System liegen einerseits naturgemäß auf sozialpolitischem Gebiet: in der allgemeinen Hebung des Lohnstandes der niedrigst entlohnten Arbeiter und damit Beseitigung der „Sweating Labour“[139]. Darüber hinaus bietet aber die Festsetzung allgmeiner in das ganze Gewerbe anzuwendender Mindestlöhne denjenigen Arbeitgebern, die Willens sind, ihren Arbeitnehmern auskömmliche Löhne zu zahlen, Schutz gegen skrupellose Konkurrenten, die in unfairer Weise die wirtschaftliche Lage ihrer Arbeiter auszunutzen und durch Lohndruck ein Drücken der Preise auszuüben trachten[140]. In dieser Beziehung werden die Wirkungen der Lohnämter als eine wohltätige Maßnahme auf dem Gebiete der sozialen Reformen angesehen[141].

Auch zwang die Ausschaltung skrupelloser Konkurrenz und Steigerung der Löhne andererseits die Unternehmer dazu, ihre Aufmerksamkeit mehr auf die innerbetriebliche Organisation zu richten und danach zu trachten, Verlustquellen auszuschalten und mehr Sorgfalt auf die Auswahl und Einsetzung der Arbeiter, sowie auf die Verbesserung der Produktionsmethoden zu verwenden. Hand in Hand damit ging durch die Steigerung der Löhne vielfach auch eine Ertüchtigung der Arbeiter selbst vor sich[142]. Die Trade Boards haben somit einen Aufschwung in der betrieblichen Leistungsfähigkeit und Organisation vieler ihrer Industriezweige hervorgerufen[143], die letzten Endes den Konsumenten und der Volkswirtschaft zugutekamen.

Der Haupterfolg des Trade Board System liegt aber unzweifelhaft in der Förderung des industriellen Friedens durch die Verbesserungen der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern[144]. In Gewerben, in denen bisher keine paritätischen Verhandlungsmaschinerien bestanden, trennte eine Atmosphäre des Argwohns und Mißtrauens Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die wiederum häufig der Anlaß zu plötzlich ausbrechenden Streitigkeiten und Arbeitseinstellun-

---

setzgebung von 1909 zurückzukehren und die Aufgaben der Trade Boards nur auf die Verhütung des „Sweating“ in der Heimarbeit zu beschränken.

139) Survey of Industrial Relations, a.a.O. S. 292.

140) Report of the Committee (Cmd. 1645), a.a.O. S. 23.

141) Britains Industrial Future, a.a.O. S. 171.

142) Britains Industrial Future, a.a.O. S. 170.

143) Towards Industrial Peace, a.a.O. S. 54. Auch Report of the Committee (Cmd. 1645) a.a.O. S. 23. „The enforcement of higher rates has acted as a stimulus to improvement on working methods“.

144) Der bedeutende Einfluß auf die Verbesserungen der „Industrial Relations“ wird gleichmäßig in allen öffentlichen Berichten und auch privaten Veröffentlichungen hervorgehoben, so z. B. Survey of Industrial Relations, a.a.O. S. 291, Report of Committee... (Cmd. 1645) a.a.O. S. 23. Britain's Industrial Future a.a.O. S. 170. Towards Industrial Peace. a.a.O. S. 55. Dorothy Sells a.a.O. S. 260.

gen wurde. Aus der Arbeit der Trade Boards, — dem Zusammenbringen beider Parteien zu gemeinsamen Verhandlungen — ist in den meisten Fällen ein gegenseitiges Verstehen und Näherbringen der gegensätzlichen Ansichten hervorgegangen und ein befriedigendes Verhältnis zwischen den Beteiligten herausgewachsen, was gleichzeitig das plötzliche Auftauchen von Arbeitsstreitigkeit verhütete und damit zur Förderung des Arbeitsfriedens beigetragen hat. Auch hatte die geringst entlohnte Arbeitnehmerschaft bald herausgefunden, daß ihnen durch dieses System ein vernünftiges Mindestmaß an Entlohnung gesichert sei, und es nicht erst auf eine gewaltmäßige Durchsetzung ihrer Forderungen ankommen lassen.

Im Rahmen des Gesamtzusammenhanges des englischen Schlichtungswesens füllt die Einrichtung der Trade Boards eine Lücke aus, die das gewöhnliche Verfahren der freiwilligen Verhandlungen und auch der sonstigen staatlichen Einrichtungen nicht zu schließen vermochten. Die Trade Boards sind damit zu einem Teil der wirtschaftlichen Organisation Englands geworden und können demgemäß außerhalb dieses Rahmens nicht von diesen getrennt beurteilt werden.

Die Erfolge des Trade Board System stehen in engstem Zusammenhang mit der allgemeinen wirtschaftlichen Lage der Industrie: in „Prosperity"-Zeiten sind die Ergebnisse der Trade Boards durchaus als gut zu beurteilen[145]. Dagegen führen sie in Zeiten absteigender Konjunktur leicht zu einer generellen Verschärfung der Depression und Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage in den Trade Boards-Gewerben.

Ein weiterer Schritt in der Richtung der Mindestlohngesetzgebung stellt noch die Errichtung der „Agricultural Wages Boards" dar[146], die ebenfalls mit Zwangsbefugnissen ausgestattet worden sind und eine Einschränkung der Vertragsfreiheit bei der Regelung der Löhne in der Landwirtschaft vorsehen.

c. Die freiwilligen vereinbarten Einrichtungen.

Trotz der Tendenz der Zunahme des staatlichen Einflusses auf das Wirtschaftsleben im England der Nachkriegszeit, die einerseits ganz allgemein schon in der schutzzöllnerischen Politik Englands und der Abkehr vom Goldstandard zum Ausdruck kommt, und die auch

145) Dorothy Sells, a.a.O. S. 267.

146) Es soll auf diese Einrichtungen hier nicht näher eingegangen werden. Ihre rechtliche Grundlage finden sie in der Agricultural Wages (Regulation) Act von 1924. Die County Committes sind im wesentlichen nach denselben Grundsätzen wie die Trade Boards aufgebaut. Die Bestätigung der Lohnsätze erfolgt hier allerdings nicht vom Minister, sondern von einem zentralen Wages Board aus.

für das Schlichtungswesen wenigstens in einigen Zweigen der Wirtschaft unzweifelhaft festzustellen ist — insbesondere hinsichtlich dem Trade Board System und in neuester Zeit der Regelung der Arbeitsverhältnisse im Kohlenbergbau — liegt heute immer noch das Hauptgewicht des englischen Schlichtungswesens in den freiwilligen, von den Parteien selbst geschaffenen Einrichtungen und der freiwilligen loyalen Erfüllung der Vereinbarungen durch die vertragschließenden Gruppen.

Die Beteiligten am Wirtschaftsprozeß suchen selbst — möglichst ohne Inanspruchnahme staatlicher Hilfe — die Regelung ihrer Interessenfragen durchzuführen. Die Entwicklung der hier geschaffenen Organisation steht im engsten Zusammenhang mit der gewerkschaftlichen Entwicklung und der Ausdehnung des Kollektivarbeitsvertrages. Den direkten Verhandlungen zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften kommt eine besondere Bedeutung für die Verhütung und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten zu. Wenn die direkten Verhandlungen zu keinem Ergebnis geführt haben, wird die Streitigkeit meist erst den freiwilligen Einigungs- und Schlichtungsämtern überwiesen. Die Mehrzahl dieser freiwilligen Einrichtungen sind dann für einzelne Industriezweige geschaffen. Während die wenigen „District" oder „General Boards", die diejenigen Fragen des Arbeitsverhältnisses erledigen, die bei verschiedenen Industrien innerhalb eines Bezirkes auftauchen infolge nicht allzu erfolgreicher Tätigkeit, bald an Bedeutung verloren, erlangten die ersteren eine immer größer werdende Bedeutung[147].

Heute verfügen fast alle verbandsmäßig gut organisierten Industriezweige über freiwillige Verhandlungseinrichtungen, die sich in ihrem Aufbau an die gegebenen Vorbilder der Conciliation und Arbitration anlehnen, vielfach aber auch ineinander übergreifen und in mannigfaltiger Form voneinander variieren. In allmählicher Entwicklung haben sie sich in ihren einzelnen Formen eng an die verschiedenartigen Verhältnisse und Bedürfnisse der einzelnen Industriezweige angepaßt. Auch unterscheiden sie sich dabei in ihrem regionalen und fachlichen Geltungsbereich. Demgemäß gibt es lokale Ausschüsse, Bezirksämter und auch nationale Ämter, deren Geltungsbereich sich für das einzelne Gewerbe über das ganze Land erstrecken.

Im allgemeinen werden die freiwilligen Einigungs- und Schlichtungsämter paritätisch aus A.G.- und A.N.-Vertretern mit einem unparteiischen Vorsitzenden besetzt. Wenn kein Unparteiischer in dem Aufbau des Boards eingesetzt ist, ist vielfach in den Satzungen dieser Boards vorgesehen, daß, sofern die Verhandlungen zu keinem Ergebnis führen, der Arbeitsminister für die nachträgliche Ernennung eines

147) Survey of Industrial Relations, a.a.O. S. 254.

Unparteiischen angegangen wird[148], dessen Tätigkeit wiederum je nachdem in der Arbitration oder der Conciliation beruhen kann, falls ihm eine ausschlaggebende Stellung eingeräumt ist oder nicht.

Auch in der Zielsetzung und Zuständigkeit sind die freiwilligen Conciliation und Arbitration Boards nicht einheitlich durchgebildet. So begrenzen die Boards einzelner Industrien ihre Tätigkeit z. B. nur auf bestimmte Fälle von Arbeitsstreitigkeiten, die Frage der Lohnpolitik, der Abgrenzung der Arbeit. In anderen Industrien befassen sie sich wiederum — das ist die allgemeinere Form — mit der Beilegung sämtlicher Streitigkeiten, die zu späteren Arbeitseinstellungen führen könnten. Jede Frage des Arbeitsverhältnisses kann hier Gegenstand der Verhandlungen sein, wobei naturgemäß die Behandlung der Lohnfrage stets den größten Anteil eingenommen hat und stets einnehmen wird. Sie stellen auch allgemeine Bedingungen des Lohnes und der Arbeitszeit auf und behandeln die Anwendung dieser allgemeinen Grundsätze auf die verschiedenen Industriegebiete und einzelne Unternehmungen.

Es erscheint im Rahmen dieser Arbeit jedoch nicht notwendig, auf die einzelnen Einrichtungen im einzelnen einzugehen, denn grundsätzlich haben sie in ihrem Aufbau keine wesentlichen Änderungen gegenüber dem Vorkriegszustande erfahren[149].

Neu — wenn auch der geistigen Grundlage nach alt — sind nur die Organisationen der Whitley-Räte, die entsprechend den Vorschlägen des Whitley-Committee in einzelnen Industriezweigen Eingang gefunden haben und teilweise anstelle der bisherigen freiwilligen Einrichtungen getreten sind.

Ihren Ursprung haben die Whitley-Ausschüsse ebenfalls in den Vorschlägen des „Committee on Relations between employers and employded", dem Whitley-Committee[150], doch liegen die Gedanken hierfür schon weiter zurück[151] und sind wohl mehr in den Auswirkungen Quaekerischer und Puritanischer Auffassung zu suchen, von denen der Whitleyismus einen Niederschlag darstellt. Die moderne Quaekerische Einstellung zur Sozialpolitik sieht vor allem in der freimütigen Durchsprechung aller Fragen des Industriezweiges bzw. des einzelnen Betriebes und Beratung derselben im gütigen Einvernehmen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern die Möglichkeit,

148) Survey of Industrial Relations, a.a.O. S. 254.

149) Es kann hier vor allem auf die bestehende Vorkriegsliteratur und die auf Seite 24 Anmerkung 10 angegebenen Standartausführungen verwiesen werden.

150) s. o. S. 38 ff.

151) Th. Plaut: Entstehung, Wesen und Bedeutung des Whitleyismus. 1922. S. 69—74. Plaut unterscheidet vier scheinbar unabhängige Gruppen von Schriften und Ereignissen, die dem Whitleyismus vorgelegen haben: 1. den Gaston-Bericht, 2. den Bericht der Association of the Advancement of Science, 3. die Einrichtungen im Baugewerbe und 4. die Einrichtungen im Töpfereigewerbe.

den Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit auszugleichen und industriellen Fortschritt zu sichern.

So sollen die Whitley-Ausschüsse nach Auffassung ihrer Begründer ein Werkzeug zur Reorganisation des Gesamtaufbaues der Industrie sein, indem sie eine Arbeitsgemeinschaft — eine Art industrieller Demokratie — errichten. Es wird dabei betont, daß diese Einrichtung nicht eine Methode sei, um Streik und Aussperrung aus der Welt zu schaffen, jedoch würden durch die neue Atmosphäre und die Reorganisation der Industrie Streiks und Aussperrung als „by product" entfallen.

Der Vorschlag des Whitley-Committees[152] sieht eine dreifache Organisation vor, die in den „Joint Industrial Councils" (im folgenden J.I.C.), — Ausschüsse, die für die einzelnen Zweige der Industrie errichtet werden — ihre Spitze finden und sich in „District Councils" — lokale Ausschüsse — und schließlich in „Works Committees" — Betriebsausschüsse — dezentralisieren.

Ein derartiger Aufbau setzt entsprechend hoch organisierte Verbände auf Seiten der A.N. sowohl wie auf Seiten der A.G. voraus, und nur für die Produktionszweige, die auf beiden Seiten über repräsentative Organisationen verfügen, sind die dreifachen Ausschüsse anwendbar.

Die Vorschläge des Whitley-Committee wurden vom Arbeitsminister den Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften zugestellt[153] und nach beiderseits günstiger Aufnahme wurden sie vom Kabinett gebilligt und ihre Durchführung propagiert[154]. Auch hat das Arbeitsministerium ein Decernat für Whitley-Councils eingerichtet, um durch Beamte beratend und fördernd einzugreifen, sofern es für gut befunden wurde.

Die Regierung wünschte, daß die J.I.C. als „ständige offizielle Beratungsausschüsse für die Regierung" in allen zukünftigen, die Industrie betreffenden Fragen anerkannt würden und daß sie zu dem normalen Weg werden möchten, die Meinungen und Erfahrungen einer Industrie zu finden und auszuwerten[155]. Sie drückt auch die Hoffnung aus, daß die Errichtung derartiger Ausschüsse „das staatliche Eingreifen — Governement interference — in weitem Maße für die Zukunft unmöglich machen würde, — was aber bis dahin unvermeindlich sei, — um es durch ein hohes Maß der Selbstverwaltung in der Industrie zu ersetzen".

---

152) Bericht I: Interim Report on joint standing industrial councils vom 8. März 1917 (Sec. 13).

153) Survey of Industrial Relations, a.a.O. S. 295.

154) E. L. Poulton in: Towards Industrial Peace, a.a.O. S. 122.

155) Monthly Labour Review, Vol. 7, S. 76, zit. bei M. B. Hammond, a.a.O. S. 304.

Jedoch ist noch für einzelne Industriezweige, in denen die A.G. nicht vollständig den A.G.-Verbänden angehören, — wo die erstrebte Selbstverwaltung nicht gegeben sein kann — staatlicher Einfluß durch Sonderregelung in Gestalt der „Interim Industrial Reconstruction Committees" vorgesehen[156]. Allerdings stellen diese Ausschüsse nur ein Zwischenstadium bis zur endgültigen Umwandlung in J.I.C., bzw. wenn dies nicht geeignet erscheint, in Trade Boards dar. Sie sind nach Art der J.I.C. aufgebaut, doch gehören ihnen eine Anzahl von Regierungsvertreter an, die die Interessen der nichtorganisierten A.G. zu vertreten haben.

Dem inneren Aufbau nach setzen sich die J.I.C. aus gleich starker Vertretung von Unternehmern und Arbeitern zusammen[157], wobei die verschiedenen Zweige der Industrie und verschiedenen Arbeitsgattungen berücksichtigt werden. Hinsichtlich der Bestellung des Vorsitzenden ist den einzelnen Ausschüssen freie Hand gelassen. So kann der Vorsitzende aus der Mitte der Mitglieder gewählt werden, er kann aber auch eine unabhängige, außerhalb des Industriezweiges stehende Person sein, doch ist ihm keine entscheidende Stimme eingeräumt[158]. Die Industrieausschüsse sollen regelmäßig und oft tagen, wodurch eine ständige Fühlungnahme zwischen beiden Parteien, der A.G. und A.N., ein dauernder Gedankenaustausch und damit ein ununterbrochener Ausgleich etwa entstehender Spannungen bewirkt werden sollte; dies trägt wiederum dazu bei, daß das Bewußtsein der Mitverantwortlichkeit gefördert wird.

Die Einrichtung der Councils ist den Parteien der jeweiligen Gewerbe selbst überlassen, nur soll ihre Entstehung staatlicherseits gefördert werden. Selbst für das Verhandlungsverfahren sind keine Vorschriften erlassen. Hierin sowohl wie in der Dezentralisation der Gesamtorganisation liegt vom englischen Standpunkt der Vorteil dieser Einrichtung: sie weist keine starren Formen oder Bindungen auf, sondern sucht sich der Eigenheit der jeweils in Frage kommenden Industrie anzupassen.

Die Aufgabe der J.I.C.'s ist die Behandlung sämtlicher Probleme der Industrie innerhalb einer Arbeitsgemeinschaft, die auch den A.N. eine entscheidende Stimme bei der Regelung der Produktion und Arbeitsverhältnisse geben soll[159]. Der Gedanke der Arbeitsgemeinschaft kommt auch in der Definition des Arbeitsministers zum Ausdruck: „sie sollen die größtmöglichste Zusammenarbeit zwischen

156) Ursprünglich bei Kriegsausbruch vom Ministry of Reconstruction gebildet; U. S. Departement of Labour, Nr. 255: Joint Industrial Councils in Great Britain. Washington 1919, S. 9.

157) Bericht I,7 vom 8. März 1917.

158) Lord Amulree, a.a.O. S. 152.

159) U. S. Departement of Labour, a.a.O. S. 7.

Arbeitgeber und Arbeitnehmern sicherstellen, um das Gewerbe als einen Teil der Lebensorgane der Volksgesamtheit zu entwickeln und um die Verhältnisse aller in diesem Gewerbe beschäftigten Personen zu verbessern"[160]. Damit ergibt sich eine Fülle von Fragen, die den J.I.C. zur Behandlung zustehen, wie z. B.[161]: größere verantwortliche Mitwirkung der Arbeiter bei Festsetzung und Durchführung des Produktionsprozesses, Nutzbarmachung der praktischen Kenntnisse und Erfahrungen der Arbeiter, Prüfung der von Arbeitern ausgehenden Verbesserungen und Erfindungen, Verbesserung der Arbeitsweise und Organisation, industrielle Forschung, Berufserziehung und Steigerung der Berufstüchtigkeit, Verbesserung hygienischer Verhältnisse, Gesetzesvorschläge hinsichtlich der Industrie u. a. mehr. Einen besonderen Raum nimmt jedoch die Regelung allgemeiner Grundzüge des Arbeitsvertrages und die regelmäßige Besprechung der Löhne, Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen in der Industrie ein. Besonders sollen die Ausschüsse auch feste Verhandlungseinrichtungen schaffen, mit dem Ziel sowohl der Vermeidung von Streitigkeiten als auch der besseren und schnelleren Erledigung bei ihrem Entstehen. Damit sollten die Whitley-Ausschüsse also keineswegs reine Schlichtungsausschüsse sein[162]. Die Schlichtungstätigkeit ist nur ein Teil der Gesamtaufgaben der Ausschüsse. Die Idee der J.I.C.'s liegt darin, die erschöpfende und freie Erörterung sämtlicher industrieller Fragen zu erleichtern und dadurch eine Verbesserung der Beziehungen zwischen A.G. und A.N. herbeizuführen[163].

Zur Behandlung der einzelnen Teilaufgaben werden vielfach von den J.I.C.'s Commissionen gebildet, wie z. B. Organisation Committee, General Purpose and Finance Committee, Wages and Condition Committees u. a. mehr[164]. Für die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten fungieren die J.I.C.'s teilweise selbst oder haben ein aus ihren Mitgliedern zusammengesetztes ständiges „Conciliation Committee" eingesetzt[165]. In manchen Gewerben, — so z. B. in den öffentlichen Unternehmungen — ist ein besonderer Instanzenzug vorgesehen, der sonst im englischen Schlichtungswesen nicht häufig angewandt wird.

---

160) Aus den Veröffentlichungen des Arbeitsministeriums, zit. bei Plaut a.a.O. S. 139.

161) Survey of Industrial Relations, S. 295, auch I. Bericht, 16.

162) „These Councils were to exist primarily not for the purpose of conciliation, but for the purpose of regular consultation and cooperation". Britain's Industrial Future, a.a.O. S. 172.

163) Bericht IV, 1 vom 31. Januar 1918.

164) In den jährlichen Veröffentlichungen des Arbeitsministers wird meist in großen Zügen über die Tätigkeit der einzelnen Kommissionen berichtet, so z. B. Report of the Ministry of Labour for the Jear 1931, S. 94 ff.

165) Wie z. B. im Druckereigewerbe. R.A. Austen-Leigh in Towards Industrial Peace, a.a.O. S. 110.

Hier steht die letzte Entscheidung vielfach einem ständigen Arbitration Court — meist dem Industrial Court[166] —, zu. In der Schuhindustrie wiederum befaßt sich der J.I.C. überhaupt nicht mit der Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten, sowie Lohn- und Arbeitszeitfragen. Diese Aufgabe liegt in Händen der alten, gut durchgebildeten freiwilligen Einrichtungen[167].

So hat faktisch fast jeder Whitley-Industriezweig die J.I.C.'s seiner Eigentümlichkeit und Tradition angepaßt, mit dem Erfolg, daß die einzelnen Industrien in ihrem Aufbau heute eine große Unterschiedlichkeit untereinander aufweisen[168]. Auch für die J.I.C.'s läßt sich also hinsichtlich ihrer Tätigkeit kein einheitliches Schema aufstellen.

Sofern einzelne Industriebezirke einen besonderen Charakter aufweisen und daher, ihren Eigenarten entsprechend, besondere Probleme zu behandeln sind, zu deren Bearbeitung die J.I.C. zu schwerfällig erscheinen würden, sollen die J.I.C.'s noch District Councils errichten. Auch steht den J.I.C.'s noch die Errichtung der untersten Stufe — der Works Committees — in jedem einzelnen Betriebe zu.

In den Aufgabenkreis der District Council fällt — nur im engeren Rahmen — die Behandlung derselben Fragen, die von den J.I.C.'s zu erledigen sind[169]. Die District Councils sind nur für gewisse industrielle Zentren zuständig und den J.I.C.'s untergeordnete Instanzen. Die Bestimmungen über die Mitgliedschaft dieser Ausschüsse entsprechen denen der J.I.C.'s, nur mit dem Unterschied, daß Mitglieder der letztgenannten an sich Mitglieder der District Councils sind[170]. Auch sollen Mitglieder der Works Committees zugleich Vertretungen in den District Councils haben.

Auch die Works Committees setzen sich grundsätzlich paritätisch aus Vertretern der Unternehmung und der Arbeiterschaft zusammen[171], jedoch wird die zahlenmäßige Gleichheit nicht immer eingehalten. Trotzdem wurden alle Fragen im allgemeinen durch Verständigung zwischen den beiden Parteien geregelt[172]. Ein einheitliches Schema in ihrem Aufgabenkreis läßt sich bei ihnen nicht aufstellen, dies beruht vor allem auf der Verschiedenartigkeit der einzelnen Unternehmungen und der ungleichen Größe der Betriebe. Ihr Grundziel ist es, überall da, wo die „persönliche Fühlungnahme"

166) z. B. Elektrizitäts-, Chemische Industrie, Survey of Industrial Relations, a.a.O. S. 272 und 275.
167) Survey of Industrial Relation, a.a.O. S. 277.
168) Towards Industrial Peace, a.a.O. S. 163.
169) Bericht I, 13.
170) Plaut, a.a.O. S. 145.
171) Bericht I, 14 (b).
172) Final Report, a.a.O. S. 121.

durch das Anwachsen der Betriebsgröße der Unternehmung verlorengegangen ist, den Abstand zwischen den gemeinsam an der Produktion beteiligten Parteien zu beseitigen und ausgleichend durch intensivere Gestaltung der Beziehungen zwischen Verwaltung und Arbeitnehmerschaft zu wirken.

Mitunter wird der Whitleyismus als „englischer Typ der Betriebsräte bezeichnet[173], was nicht zutreffend ist, denn einerseits handelt es sich hierbei um rein freiwillige Einrichtungen[174] — auch die Works Committee sind nicht obligatorisch, wenn der betreffende Unternehmer auch einem J.I.C. angehört. Andererseits sind sämtliche Ausschüsse grundsätzlich aus Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusammengesetzt und stellen eine Arbeitsgemeinschaft dar. Demgegenüber waren die Betriebsräte des bisherigen deutschen Arbeitsrechts nur aus Arbeitnehmern, Arbeitern und Angestellten zusammengesetzt und in ihrem Aufgabenkreis wurde die „Wahrnehmung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber" vorangestellt. (vgl. § 1 des Betr.R.G.).

Während und bald nach dem Kriege wurde eine große Zahl dieser dreifachen Ausschüsse ins Leben gerufen, doch haben sie untereinander und in den einzelnen Gewerben eine sehr unterschiedliche Ausdehnung und Bedeutung erlangt. Schon kurze Zeit später, um 1921, mit Rückkehr zu normalen Verhältnissen der Friedenswirtschaft, erlahmte das Interesse an diesen Einrichtungen und eine große Zahl der District Councils und Works Committees verschwanden wieder, andere gerieten in Verfall[175]. Zur Zeit bestehen Works Committees — z. B. nur noch in verhältnismäßig wenigen Unternehmungen — vor allem in den Regierungs- und städtischen Betrieben und den Publie utilities —, in denen der entscheidende Wunsch auf Seiten der Verwaltung, wie auch der Arbeiterschaft besteht, sie erfolgreich zu gestalten[176].

Von den J.I.C.'s kann ganz allgemein gesagt werden, daß sie sich nicht, wie beabsichtigt, über das ganze Gebiet der Industrie ausdehnen konnten, sondern sich nur als eine der vielen Formen gemeinsamer Organisation durchzusetzen vermochten, und in den alten großen

---

173) s. Plaut, a.a.O.

174) Wohingegen die Bildung von Betriebsräten nach bisherigem deutschem Arbeitsrecht für Betriebe von 20 und mehr Arbeitnehmern gesetzlich vorgeschrieben war. Betriebsräteges. § 1.

175) Final Report, a.a.O. S. 120.

176) Survey of Industrial Relations, a.a.O. S. 305. Als einer der häufigsten Gründe für die Mißerfolge der Works Committees wird der Mangel an hinreichend wichtigen Aufgaben und Beratungsgegenständen angesehen. Vielfach aber haben auch die Arbeitgeber, die sich an sich für die Organisation der Whitley-Ausschüsse ausgesprochen haben, bei ihrer Durchführung größere Hindernisse in den Weg gelegt, da ihre Rechte eingeschränkt wurden.

Exportindustrien, — wie Baumwolle, Kohle, Stahl und Maschinenindustrie — überhaupt nicht Wurzel gefaßt haben[177]. Letztere haben ihre traditionellen bisherigen Einrichtungen beibehalten. Eingang gefunden haben die J.I.C. aber in der Wollindustrie, der Schuhindustrie, Töpferei, Weißblechindustrie, Strumpffabrikation, Druckerei, Handelsmarine, in der Industrie schwerer Chemikalien, vor allem aber in den öffentlichen Dienstzweigen, dem Gemeindedienst und der Verwaltung[178].

Von den J.I.C.'s sind heute insgesamt noch 54 in Tätigkeit. Und die Zahl der Arbeiter, Angestellten und Beamten, deren Arbeitsverhältnisse heute durch sie geregelt werden, kann immerhin auf 2½—3 Millionen geschätzt werden[179]. Die J.I.C. stellen damit einen wichtigen Faktor für das englische Einigungs- und Schlichtungswesen dar.

Über die Erfolge der J.I.C. gehen die Meinungen stark auseinander. Dies hängt mit der Grundidee des Whitleyismus zusammen und damit den Aufgaben, die man den Ausschüssen zuerkennt. Diejenigen, die auf dem Standpunkt der puritanisch-quäkerischen Auffassung stehen, sind der Ansicht, daß diese Ausschüsse den Gedanken des Whitleyismus nicht verwirklicht und demgemäß sich nicht bewährt haben[180]. Eine grundsätzliche Reorganisation der Industrie und den Aufbau einer industriellen Demokratie haben sie nicht durchzuführen vermocht. Manche J.I.C. sind sogar nur zu Einigungs- und Schlichtungseinrichtungen herabgesunken, was ja nur eine einzige Teilaufgabe im Sinne des Whitleyismus darstellt.

In einzelnen Industriezweigen haben sich die Ausschüsse allerdings mit den verschiedensten Fragen der Industrie befaßt[181] und auf einzelnen Gebieten auch beachtliche Erfolge erzielt[182], und damit viel zum industriellen und sozialen Fortschritt beigetragen[183].

---

177) Final Report, a.a.O. S. 121.

178) In der Zeit vom Januar 1918 bis Dezember 1921 wurden 73 J.I.C.'s und 33 Interim Industrial Reconstruction Committees errichtet. Survey of Industrial Relations, a.a.O. S. 295.

179) Lord Amulree, a.a.O. S. 153. In der Zahl der J.I.C.'s sind noch einige Interim Reconstruction Committees enthalten.

180) C. R. Flynn, in: Towards Industrial Peace, 112 ff. Nur der J.I.C. des Töpfereigewerbes hat die Absicht des „Whitley Scheme" verwirklicht.

181) So z. B. im Töpfereigewerbe mit Fragen der Organisation, der Forschung, der Erfindung, der Finanzen, der Lohn- und Arbeitsverhältnisse. A. Hollin, In Towards Industrial Peace, a.a.O. S. 126—134.

182) F. H. Hand, in Towards Industrial Peace, a.a.O. 143. „... Some do certain things while others do other things, But they are working well".

183) z. B. Produktionsverbesserungen, Transporterleichterung, Sicherheits-, Gesundheits- und Lehrlingswesen. Unfallentschädigung u. a. m., siehe F. H. Hand, in: Towards Industrial Peace, a.a.O. 152.

Ganz allgemein haben sie durch ihre Tätigkeit geholfen, die Schwierigkeiten in den einzelnen Industriezweigen leichter und schneller zu lösen, die ohne ihr Eintreten zu Arbeitsstreitigkeiten hätten führen können[184]. Dies wird auch durch die Tatsache bestätigt, daß in den Industrien mit J.I.C.'s Einrichtungen, seit deren Errichtung keine Streiks von größerem Ausmaße ausgebrochen sind[185].

Die Hauptaufgabe ist jedoch die Behandlung der Lohnfrage, der Arbeitszeit und der Arbeitsbedingungen geworden, wobei sich einerseits eine erweiterte Basis für Tarifverträge und andererseits Einrichtungen zu dauernden und systematischen Prüfungen der Lohn- und Arbeitsfragen herausgebildet haben[186]. Auch hier stellen sie einen Fortschritt für das Arbeitsverhältnis im Sinne der freiwilligen Methoden dar. Doch ist gerade bei den J.I.C.'s der lebensnotwendigen Betriebe, dem Public utilities und dem Verkehrsgewerbe, die Gefahr der Vermeidung von Arbeitskämpfen auf Kosten des Konsums durch Überhöhung des Lohnniveaus nicht abzusprechen[187]. Auf Grund der Monopolstellung dieser Betriebe ist es den A.G. und A.N. leichter gemacht, sich auf Lohnsätze zu einigen und dadurch evtl. erhöhte Produktionskosten, — sofern es sich um Produktmärkte handelt, mit einer Nachfrageelastizität kleiner als 1 — auf die Konsumenten abzuwälzen. Die Folge müßte eine ungesunde Erhöhung des Preisniveaus sein und sich auswirken in Produktionskostensteigerung anderer Produkte und schließlich Minderung des Sozial-Realeinkommens der Gesamtarbeitnehmerschaft.

Nur in einem Gewerbe, wo diese Gefahr auch zum Ausdruck kommt, sind hiergegen besondere Maßregeln getroffen und gesetzlich verankert worden: im Eisenbahngewerbe[188]. Hier ist entgegen der sonst in der Praxis des englischen Schlichtungswesens allgemein zur Anwendung gelangenden Methode ein Instanzenzug für die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten vorgesehen. Falls die Streitigkeit nicht in direkter Verhandlung zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften beizulegen ist, wird sie an den paritätisch besetzten „Central Wages Board" als zweite Instanz überwiesen. Kommt auch hier keine Einigung — Conciliation — zustande, so tritt als letzte Instanz das „National Wages Board" in Aktion und beendet das Verfahren durch einen „Award", der allerdings keine gesetzliche Kraft hat. Das Wesent-

184) Lord Amulree, a.a.O. S. 154.

185) L. H. Green, in Towards Industrial Peace, a.a.O. S. 158.

186) Survey of Industrial Relations, S. 298.

187) Es ergibt sich eine ähnliche Situation wie bei der deutschen Einrichtung des Reichskohlenrates, in der Arbeitnehmer als Konsumenten vertreten waren, um monopolistische Preiserhöhung zu verhindern. Tatsächlich sind aber die Arbeitnehmer stets für Monopolpreispolitik eingetreten, sofern damit eine Lohnerhöhung bzw. Aufrechterhaltung der bisherigen Lohnsätze verbunden wurden.

188) Railway Act 1921.

liche aber ist, daß in dem National Wages Board nicht nur die A.G. und A.N. paritätisch vertreten sind, sondern, daß dem Board noch 5 Vertreter der Konsumenten — „Railway users" — angehören, die die Interessen des Konsums bei den Verhandlungen zu wahren haben[189]. Auch dies Verfahren stellt wieder eine Sonderregelung, ein Gemisch verschiedener Methoden dar, das im Zuge der Entwicklung herausgewachsen ist. Das Central Wages Board ist als ein zur Einigungsstelle herabgesunkenes J.I.C. anzusehen, wohingegen das National Wages Board mehr den Trade Boards ähnelt[190], ohne allerdings mit den Zwangsbefugnissen dieser Lohnämter ausgestattet zu sein.

Haben die J.I.C.'s auch nicht zu einer Reorganisation des Gesamtaufbaues der englischen Industrie geführt, — und sind sie von diesem Gesichtspunkt aus als ein Fehlschlag anzusehen —, so sind sie doch in ihrer Tätigkeit aus dem Bereich des Schlichtungswesens in seiner augenblicklichen Auffassung nicht mehr fortzudenken. Hier haben die J.I.C. die traditionelle Linie des Freiwilligkeitsgedankens der Vorkriegszeit fortgeführt und erweiterte Einrichtungen geschaffen. Über ihre Erfolge auf diesem Gebiet faßt der Balfour-Bericht seinen Entscheid mit folgenden vorsichtigen Worten zusammen[191]: „Die Erfahrung hat gezeigt, daß das Bestehen eines Joint Industrial Councils, bei welchem die Organisation der beiden Seiten in ständiger Fühlungnahme sind und bei welchem ein ständiger Verkehr zwischen den Vertretern von Arbeitgebern und Arbeitnehmern stattfindet, es ermöglicht hat, Differenzen schon im Frühstadium zu behandeln. Es hat sich hierdurch die Möglichkeit von Streitigkeiten, wie sie auf Grund mangelnden Verständnisses zu entstehen pflegen, verringert."

Selbst in den schwierigen Wirtschaftsverhältnissen der letzten Jahre haben sie sich auf dem Gebiete des Schlichtungswesens bei der Behandlung der Lohnfrage und der Regelung der Arbeitsbedingungen bewährt[192].

Doch ist immerhin die Tatsache nicht unerheblich für die Beurteilung des Whitleyismus, daß ein Teil der J.I.C.'s versagt hat und zusammengebrochen ist, — der liberale Bericht erwähnt deren

189) Von diesen 5 Railway Users wird einer durch die „Chambers of Commerce" ernannt, einer durch die „Federation of British Industries", einer durch den „Trade Unions Congress" und einer durch die „Cooperative Society", der fünfte wird vom Arbeitsminister als unabhängiger Vorsitzender ernannt. Survey of Industrial Relations, a.a.O. S. 278.

190) Lord Amulree, a.a.O. S. 165.

191) Survey of Industrial Relations, a.a.O. S. 299.

192) „It is satisfactory to record that in no case was there a failure to reache a settlement by means of the machinery established by the various Councils". Ministry of Labour, Report for the Jear 1932. S. 81.

27[193] —. Die Ursache für das Versagen liegt einmal in der Schwierigkeit der wirtschaftlichen Lage der englischen Industrie überhaupt[194]. Zweitens waren die J.I.C. teilweise der Fülle der Aufgaben schon rein organisatorisch nicht gewachsen[195]. Charakteristisch hierfür ist, daß die besten Erfolge mit ihnen in verhältnismäßig kleinen Industriezweigen[196] der Töpferei, Schuhindustrie und Druckerei erzielt wurden, die auch an sich über wenige Gewerkschaften — bei der Schuhindustrie z. B. nur eine einzige — und wenige Arbeitgeberverbände innerhalb des Industriezweiges verfügen. Drittens hat sich auch vielfach eine Interessenkollision zwischen den nationalen District und lokalen Organisationen geltend gemacht[197], die ein erfolgreiches Tätigwerden der Arbeitsgemeinschaften verhinderte. Besonders ist der Zusammenhalt der J.I.C.'s der einzelnen Industriezweige untereinander bemängelt worden, dessen bessere Ausbildung auch einen Austausch der gesammelten Erfahrungen gewährleisten würde[198].

Ferner liegt noch eine gewisse Schwierigkeit für die J.I.C.'s darin, daß sie nicht mit gesetzlichen Machtmitteln ausgestattet sind[199], um ihre Beschlüsse auch bei allen Beteiligten gleichmäßig durchzusetzen. Es hat sich bei einzelnen J.I.C.'s immer wieder gezeigt, daß die Abmachungen durchbrochen wurden, was in manchen Fällen deren Aufhebung zur Folge hatte, wodurch die Whitley-Councils zur Unbedeutung herabsanken und hier schließlich ihre Funktion ganz einstellten[200]. Wiederholt ist daher der Vorschlag gemacht — und im Jahre 1930 ein Gesetzentwurf eingebracht worden — um den Beschlüssen der J.I.C.'s die Möglichkeit der allgemeinen Verbindlichkeitserklärung durch den Arbeitsminister zu verschaffen[201]. Dies widerspricht vorläufig noch den traditionellen liberalistischen Wirtschaftsauffassungen, die schließlich in England noch immer überwiegen. Bisher haben diese Versuche daher auch noch zu keinem positiven Ergebnis geführt[202]. Doch liegt es durchaus im Bereich der Möglichkeit, entsprechend der Tendenz einer stärkeren Zunahme

193) Britains Industrial Future, a.a.O. S. 174.

194) Britains Industrial Future, a.a.O. S. 174.

195) F. H. Hand, in: Towards Industrial Peace, a.a.O. S. 151.

196) Frank Murrell, in: Towards Industrial Peace, S. 168 und 169. „It is much more difficult to organize for J.I.C. purpose an Industry which is widespread than ohne which is confined into smaller limits".

197) Survey of Industrial Relations, a.a.O. S. 299.

198) Rede des Arbeitsministers Margaret Bondfield: In the Ministry of Labour Gazette, November 1929, S. 402.

199) Britians Industrial Future, a.a.O. S. 175.

200) Frank Murrell, in: Towards Industrial Peace, a.a.O. S. 169.

201) Vgl. Plaut, Schlichtungswesen des Auslandes, a.a.O. S. 21.

202) Ministry of Labour Report for the Jear 1932, S. 80.

des staatlichen Einflusses im englischen Wirtschaftsleben, daß bei den J.I.C.'s eine Umgestaltung vorgenommen und eine ähnliche Regelung wie etwa bei den Trade Boards in absehbarer Zeit zur Durchführung gelangen wird.

d. Neuere Tendenzen im englischen Einigungs- und Schlichtungswesen und in der Gestaltung der Beziehungen zwischen Unternehmertum und Arbeiterschaft.

Die neueren Tendenzen im englischen Einigungs- und Schlichtungswesen sind nur aus dem Gesamtzusammenhang der englischen Wirtschaftsentwicklung der Nachkriegszeit zu erklären. England hat es nicht vermocht, die Hoffnung auf Wiederherstellung seiner Vorkriegsstellung am Weltmarkt zu verwirklichen. Im Gegenteil, seine Wettbewerbsfähigkeit sank nach den ersten Nachkriegsjahren des Warenhungers stetig und wird verkörpert durch den dauernden Exportrückgang und das Notleiden der alten Stapelindustrien — Kohle, Eisen und Stahl, Maschinen, Baumwolle und Wollindustrie, — die einst die Träger des englischen Kapitalismus waren. Die permanente Krise, einsetzend im Jahre 1921 mit einer Dauerarbeitslosenziffer von über 10% der versicherten Arbeitnehmer zeigte, daß es sich nicht um eine vorübergehende Krise des Wirtschaftslebens handelt, sondern enthüllte die schwere Erschütterung, die der englische Wirtschaftsablauf durch die Wandlung der Weltmarktstruktur und das Zurückbleiben der eigenen Industrie hinter den hochorganisierten anderer konkurrierender Wirtschaftsmächte erfahren hatte.

Im Zusammenhang damit steht noch die Währungspolitik: die Stabilisierung des Pfundes auf Vorkriegsparität im Jahre 1925. Im Interesse der City durchgeführt, wirkte sie sich katastrophal für die Industrie aus[203]. Die im Deflationsprozeß vorgenommene Maßnahme führte durch die relative Unelastizität des Preisniveaus nach unten — in erster Linie bedingt durch die Starrheit der Löhne, Zinssätze, Steuern und andere „overhead expenses" — zu einer Überhöhung des Preisniveaus und zu keiner Kostensenkung[204]. Die Folge mußte

---

203) In England hat eine enge Interessenverbindung von Finanz und Industrie nie in dem Maße bestanden, wie etwa in Deutschland. Speziell in der Nachkriegszeit hatte sich die Finanz Englands in weit stärkerem Maße, — bedingt durch die ungünstige Lage der heimischen Industrie — der relativ günstigeren Lage des internationalen Kreditgeschäftes zugewandt.

204) Richardson schätzt, daß die Rückkehr zum Geldstandard eine Erhöhung der „British gold costs" für Löhne, Zinsen und andere Aufwände um ungefähr 10% brachte. „Owing to the unelasticity of these charges ... the disadvantage continued to be felt throughout the next six years, and accentuated the depression of British industry." a.a.O. S. 16—17.

sein, Absatzschrumpfung und Verschlechterung der Konkurrenzlage am Weltmarkte, ungenutzte Kapazität und verschlechterte Rentabilität der ungeschützten Industrien.

Dazu trat noch der Konservatismus vieler englischer Unternehmer, die es nicht verstanden haben, sich den veränderten Marktbedingungen anzupassen und durch rigorose Abschreibungen und technische Umgestaltung ihrer Betriebe eine Kostensenkung und bessere Gestaltung der Absatzlage herbeizuführen, auf der einen Seite, und die starken Widerstände einzelner Gewerkschaften gegen Rationalisierungsversuche, — sofern diese unternommen wurden, — auf der anderen. Beides hat zu einer weitgehenden Erstarrung der Industrie, vor allem der alten Exportindustrie geführt.

Trotzdem wurde der Glaube an die englische Weltstellung im Wirtschaftsleben kaum erschüttert. Erst der große Wirtschaftskampf im Jahre 1926, die Verschärfung der Gegensätze von Kapital und Arbeit, der Generalstreik und Kohlenbergarbeiterstreik ließ das alte Gefühl der Sicherheit verlorengehen und die Forderung auf eine Aktivierung der Wirtschaftspolitik erkennen. Dies kommt einerseits zum Ausdruck in der Regierungsmaßnahme, der Durchdrückung der Antistreikgesetzgebung, der Trade Disputes and Trade Unions Act 1927, die für immer gesamtheitsschädigende Arbeitskämpfe vom Ausmaß des Generalstreiks und des Kohlenbergarbeiterstreiks für die Volkswirtschaft verhindern und gleichzeitig einen Ansatzpunkt für die Regierung gegenüber der Gewerkschaftsbewegung werden sollte. Andererseits kam man auf Seiten verständiger Unternehmer und Arbeiter zu der Einsicht, daß es endlich an der Zeit wäre, eine Hebung der Leistungsfähigkeit der Industrie herbeizuführen.

Ein erneuter Versuch zur Reorganisation der Industrie — die dem Whitleyismus nicht gelungen war — und der Neugestaltung des Verhältnisses zwischen Unternehmertum und Arbeiterschaft ging von privater Seite aus und wird verkörpert in den Reformversuchen und Abänderungswünschen der „Melchett-Turner-Conference“[205]. Ausgangspunkt war der Generalstreik und der 6 Monate währende Kohlenbergarbeiterstreik im Jahre 1926. Die durch diesen Kampf bewirkte Verschärfung der sozialen Gegensätze brachte gleichzeitig allen auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite von Verantwortungsgefühl durchdrungenen Persönlichkeiten die Gefahren zum Bewußtsein, die eine weitere Zuspitzung in einer Zeit schwierigster Umstellungsprobleme für die Zukunft der englischen Wirtschaft heraufbeschwören mußte.

Schon im September 1927, auf dem Gewerkschaftskongreß in Edinbourgh, wies der Präsident George Hicks[206] auf die Notwendig-

205) Nach den Führern der Unternehmer- und Arbeiterschaft Mond-Turner-Conference genannt.

206) Trades Union Congress: Industrial Conference Report (ohne Zeitangabe), S. 6.

keit einer gemeinsamen Konferenz zwischen Vertretern der beiderseitigen Organisationen hin, die über Fragen der gesamten Industrie wirksam verhandeln und diskutieren könnten. Eine gemeinsame Arbeit zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern sollte der Wiederherstellung der wirtschaftlichen Prosperität und einer entsprechenden Besserung der Lebenshaltung der Bevölkerung dienen. Dies bedeutet für die Gewerkschaften die Umwandlung ihrer bisherigen Politik: anstelle des Kampfes gegen die Unternehmer die aufbauende Arbeit mit den Unternehmern zu setzen.

Die Initiative ergriff dann Lord Melchett (damals Sir Alfred Mond). Mit etwa 20 anderen prominenten Industriellen lud er den General Council des Trades Union Congress zu einer Konferenz ein[207], um gemeinsam über das gesamte Gebiet der „industriellen Reorganisation" und der „industriellen Beziehungen" zu disputieren. Als berufener Vertreter der Arbeiter wurden hierzu die Gewerkschaften ausdrücklich anerkannt. Das Ziel der Konferenz lag in der Steigerung der Produktivität der Wirtschaft durch organisatorisch-technische Reformen. Dabei sollte sie nicht in der Einmischung in die Probleme der Einzelindustrie liegen, sondern in einer gemeinsamen Beratung allgemeiner Wirtschaftsfragen und Ausarbeitung allgemeiner Richtlinien der Wirtschaftspolitik. Sie befaßte sich daher mit den verschiedensten Fragen[208] wie z. B.: der Goldreserve und ihren Beziehungen zur Industrie, Anerkennung der Trade Unions, Schlechterstellung der Gewerkschaftsmitglieder nach dem großen Streik 1926, Rationalisierung und Arbeitslosigkeit. Für die Gestaltung des Verhältnisses von Kapital und Arbeit war das Bedeutsamste der Verhandlungen aber die Vorschläge für eine Ergänzung des Einigungs- und Schlichtungswesens und die beabsichtigte Schaffung eines „National Industrial Councils" — eines Reichsindustrierates. Durch diesen Ausschuß sollte eine Besserung der Beziehungen zwischen A.G. und A.N. erreicht werden. Seine Zusammensetzung sollte aus dem General Councils des Trades Union Congresses als Vertreter der Arbeiter und aus einer gleichen Anzahl Vertreter der beiden Arbeitgeberverbände erfolgen[209].

---

207) The Ministry of Labour Gazette, Februar 1928, S. 43. Es handelte sich um 24 Unterzeichner, die sich als eine „repräsentative Gruppe von Unternehmern" bezeichneten.

208) The Ministry of Labour Gazette, 1928, S. 240. Diese Fragen illustrieren auch das Tastende und Suchende der Konferenz.

209) Industrial Conference Report, a.a.O. S. 22. Damit unterscheidet er sich von dem deutschen vorläufigen Reichswirtschaftsrat, denn bei dem National Industrial Council würde jeder staatliche Zwang hinsichtlich seiner Bestellung und Zusammensetzung ausgeschaltet sein, während bei der deutschen Einrichtung je 12 der Mitglieder von Reichsregierung und Reichsrat ernannt wurden.

Die Hauptfunktionen des National Industrial Councils werden wie folgt umschrieben: „Regelmäßige Zusammenkünfte einmal im Vierteljahr abzuhalten zur allgemeinen Beratung breitester Fragen, die sich auf die Wirtschaft und den wirtschaftlichen Fortschritt beziehen, — einen Apparat zu errichten und anzuweisen zur ständigen Erforschung der wirtschaftlichen Probleme“[210].

In den Rahmen der zu behandelnden Fragen gehörte auch diejenige zur Verhütung von Arbeitskämpfen. Der Leitgedanke hierbei war[211], daß die Verhandlungen zwischen Unternehmern und Gewerkschaften, sowie die frühzeitige Beilegung entstandener Streitigkeiten erleichtert werde, wenn es den dafür vorgesehenen Instanzen der einzelnen Industrien nicht gelingt, zu einer Einigung zu gelangen. Hierbei wurden von der Konferenz drei Grundsätze aufgestellt[212]: Erstens: auf keinen Fall darf in die wirksame Tätigkeit der bestehenden paritätischen Einrichtungen eingegriffen werden, zweitens: diese sollen vielmehr, wo immer möglich, ausgebaut und gestärkt werden, drittens: die Einführung von Zwangsmitteln wäre unannehmbar und unerwünscht.

Die Konferenz sah das wertvollste und hilfreichste Instrument zur Verhütung der Arbeitsstreitigkeiten in dem Erstarken der guten Beziehungen zwischen den beiderseitigen Verbänden und deren Erkenntnis ihrer gemeinsamen wirtschaftlichen Verantwortlichkeit. Die Wirtschaft sollte sich so hochgradig im Sinne der Zusammenarbeit — der Arbeitsgemeinschaft beider Parteien — organisieren, daß hierdurch eine industrielle Selbstverwaltung geschaffen wird, die auch ein staatliches Eingreifen, wie es bis jetzt gesetzlich für verschiedene Fälle vorgesehen ist, gar nicht notwendig erscheinen läßt. Der Reformvorschlag der Melchett-Konferenz beruht jedoch auf der Erkenntnis, daß durch den Ausbau der rein freiwilligen Organisationen alleine, diese Ziele nicht erreichbar sind, sondern daß der Wille zur Kooperation und das Gefühl der Verantwortlichkeit bei Unternehmern und Arbeitern vorhanden sein müsse. Es sind dies ähnliche Gedanken, wie sie schon beim Whitleyismus anzutreffen waren und stellen eigentlich nur die Fortführung und Intensivierung der bisherigen Methoden dar, ohne an dem grundsätzlichen System etwas ändern zu wollen. Zur Erreichung dieser industriellen Selbstverwaltung sollte ein neu zu errichtendes „Joint Standing Committee“ wertvolle Dienste leisten. Dieses ständige Gremium des National Industrial Councils sollte sich aus je 10 Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-

---

210) Industrial Conference Report, a.a.O. S. 23.

211) Milen-Bailey: Die englische Wirtschaftskonferenz, in: Die Arbeit, 1928, S. 547 (übers. v. Erdmann).

212) The Ministry of Labour Gazette, Juli 1928, S. 240.

verbände zusammensetzen[213]. Seine Aufgabe liegt in der weiteren Einsetzung von paritätischen Einigungsämtern — Conciliation Boards — sofern es von einer der streitenden Parteien für notwendig erachtet und erwünscht wird. Die Mitgliederbesetzung dieser Joint Conciliation Boards erfolgt nicht für dauernd, sondern die Mitglieder sollen im Einzelfall berufen werden, damit die für den einzelnen Streitfall geeigneten Persönlichkeiten herangezogen werden können[214]. Die so ernannten Ämter haben die ihnen vorgelegten Fälle zu untersuchen und an das Joint Standing Committee Bericht zu erstatten.

Bemerkenswert ist noch der Vorschlag, daß die Parteien eine freie Vereinbarung, also ohne Zwangscharakter, treffen sollen dahingehend, daß, solange bis der Bericht der Joint Conciliation Boards nicht vorliegt, auch nicht zu Streiks und Aussperrungen gegriffen und auch keine Änderung der Arbeitsbedingungen vorgenommen werden sollen[215]. Dies sind Anklänge an die kanadische Gesetzgebung, die Streik und Aussperrung in diesem Stadium der Verhandlungen gesetzlich verbietet. Seinerzeit wurde in den Whitley-Berichten ein dahingehendes Verbot abgelehnt[216].

Die Melchet-Turner-Conference wurde abgeschlossen mit dem Final-Report[217], der die Hoffnung ausspricht, daß die neuen Methoden nicht nur als systematische Regelung der Frage einen dauernden Platz in der englischen Industrie finden, sondern ihr Bestehen auch dadurch rechtfertigen würden, daß sie zur Lösung der ernsten wirtschaftlichen Probleme, mit denen man es zu tun gehabt habe, beitragen würden. Der Bericht bringt noch zum Ausdruck, daß die vollste Verständigung zwischen den Vertretern der organisierten Arbeitgeberschaft und organisierten Arbeiter von entscheidendem Einfluß für das weitere Gedeihen und den Wohlstand der britischen Industrie ist und dadurch ein Mittel zur Sicherung des sozialen Friedens darstellt[218].

Der volle Erfolg sei aber nur gewährleistet, wenn der eingeschlagene Weg weiter verfolgt und neue Verhandlungen zwischen

---

213) Die Vertreter der Arbeitnehmer sollten vom General Councils des Trades Unions Congresses die der Arbeitgeber von den beiden Verbänden der Arbeitgeber ernannt werden. Industrial Conference Report, a.a.O. S. 24.

214) The Ministry of Labour Gazette, Juni 1928, S. 240.

215) Industrial Conference Report, a.a.O. S. 24. (2a).

216) Nach Charlotte Leubuscher hatte jedoch das zeitlich begrenzte Streikverbot Kanadas in England mehr Befürwortung gefunden, als das absolute Streikverbot der australischen Gesetzgebung. Deutsche Wirtschaftszeitung 1928, S. 1210. „Die neuere Entwicklung des Arbeitsgemeinschaftsgedankens in England".

217) Final Report: Conference on Industrial Reorganisation and Industrial Relations. 1931.

218) Final Report, a.a.O. S. 4.

Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerschaft gepflogen würden. Im Anschluß an die Melchett-Turner-Conference wurde dann auch zwischen den beiden Arbeitgeberverbänden: der „National Confederation of Employers' Associations" und der „Federation of British Industries", sowie den „Trade Unions Congress" eine Vereinbarung getroffen, Gegenstände von gemeinsamem Interesse im Sinne der Konferenz zu beraten[219]. Demzufolge haben auch Beratungen, die sich z. B. auf das Problem der Unterbringung der durch Rationalisierungsmaßnahmen freigesetzten Arbeitskräfte bezogen, stattgefunden. Doch wurden die Verhandlungen weder in regelmäßigen Zusammenkünften geführt, noch waren sie zu einer ständigen Einrichtung geworden. Sie stehen damit im Gegensatz zu dem von der Melchett-Konferenz vorgeschlagenen National Industrial Council, der ein ständiger Industrierat sein sollte. Durch die Ablehnung der beiden Unternehmerverbände ist die Errichtung dieses Industrierates verhindert worden.

Was die tatsächlichen greifbaren Erfolge der Melchett-Turner-Conference anlangt, so sind diese gegenüber den gesteckten Zielen als äußerst gering zu werten[220]. Sie hat „fraglos erwiesen, daß zahlreiche allgemeine Gründe für das Verhandeln über entstehende industrielle Probleme bestehen"[221] und auch gezeigt, daß die Möglichkeit zur Einigung über praktische Fragen gegeben ist. Wohl hat sie den Gewerkschaften die volle Anerkennung als einzige Vertreter der Arbeitnehmerschaft und als gleichberechtigte Verhandlungspartner von Seiten der Unternehmerschaft und damit Ausweitung ihrer Funktionen eingebracht, was gleichzeitig die Rechtfertigung ihrer Politik seit dem Generalstreik — anstelle des Kampfes die Zusammenarbeit mit dem Unternehmer zu setzen — bedeutet. Diese Tatsache allein allerdings hat viel dazu beigetragen, „better feeling" zwischen den Beteiligten am englischen Wirtschaftsprozeß zu schaffen und die Basis des Zusammenarbeitens zu erweitern, was sich auch später bei den Verhandlungen über die Rationalisierungsmaßnahmen auswirkte und den Gewerkschaften die Ansicht von der Notwendigkeit der-

219) Internationales Arbeitsamt Genf: Internationales Jahrbuch der Sozialpolitik, 1931, Genf 1932, S. 174.

220) Vgl. auch Richardson: Industrial Relations in Great Britain, in: International Labour Office Studies and Reports, Series A. Nr. 36, Genf 1933, S. 225. „Das Bestehen eines Systems dieser Art hat an und für sich schon einen Wert, obgleich seine ersten Handlungen nicht von sehr bemerkenswerten Erfolgen begleitet gewesen sind. Die weiteren Entwicklungen werden nichtsdestoweniger mit Interesse zu verfolgen sein, denn die Möglichkeit besteht immer, daß dieses System eines Tages ein weites Feld der Kooperation zwischen Arbeiterschaft und Unternehmertum eröffnen wird". Nach den tatsächlichen Erfolgen und der Entwicklung eine sehr optimistische Ansicht.

221) The Ministry of Labour Gazette, Septbr. 1929, S. 314.

artiger Versuche für die englische Industrie näherbrachte und sie zu positiverer Stellungnahme veranlaßte.

Den vollen Erfolg hat die Melchett-Turner-Conference jedoch nicht gehabt. Auch bei ihr hat der Gedanke des „Industrial Self-Governments" versagt, wie er beim Whitleyismus versagt hat. Versagt in dem Sinne, als sie keine wirkliche Selbstverwaltung und keinen tatsächlichen Neuaufbau der Industrie durchzusetzen vermochte. Das Ziel der Melchett-Turner-Conference: die Steigerung der Produktivität der Wirtschaft durch organisatorisch-technische Reformen in Zusammenarbeit von Unternehmern und Arbeitern ohne staatliche Hilfeleistung ist nicht erreicht. Die Wirtschaft selbst ist im großen und ganzen in der Passivität geblieben, in der sie in der Nachkriegszeit verharrte.

Weder der freiwillige „National Industrial Council" noch Umänderungen und Ausweitungen des Schlichtungswesens sind zur Durchführung gelangt. Die tatsächliche Aktivierung des Organisatorischen im Wirtschaftsleben setzte auf ganz anderer Basis ein, als es bisher der Fall war: vom Staate aus. Anstelle des freiwilligen Reichsindustrierates ist von der Labour-Regierung Mac Donalds im Januar 1930 ein beratender Wirtschaftsausschuß — „Economic Advisory Council" — eingesetzt worden. Es handelt sich hierbei um einen ständigen Ausschuß, dessen Vorsitz der Premierminister selbst führt und in dem vier weitere Mitglieder des Kabinetts vertreten sind. Insgesamt setzt er sich aus etwa 20 Mitgliedern zusammen, die vom Premierminister auf Grund ihrer Spezialkenntnisse und Erfahrungen in Industrie und Wirtschaft ernannt werden. Doch besteht keine direkte Vertretung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, was die Rolle des Ausschusses in seiner Bedeutung für die Verbesserung der industriellen Beziehungen zwischen Unternehmertum und Arbeiterschaft einschränkt. Immerhin ist beiden Parteien eine gewisse Einflußnahme bei den Verhandlungen gegeben[222]. Der Ausschuß kann nach Genehmigung des Premierministers Wirtschaftsenqueten und Vorschläge auf allen Gebieten des Wirtschaftsleben veranlassen. Seine Tätigkeit liegt damit mehr in einer Beratung der Regierung in sämtlichen wirtschaftspolitischen Angelegenheiten und somit auf einer ganz anderen Ebene als es der von der Melchett-Turner-Conference vorgeschlagene freiwillige Reichsindustrierat sein sollte.

Die Einrichtung des „Economic Advisory Councils" charakterisiert vollkommen die neueren Tendenzen hinsichtlich des Verhältnisses von Staat und Wirtschaft, indem er auf eine stärkere Einfluß-

222) J. H. Richardson, a.a.O. S. 226. „. . . there is no representation of employers, workers, or any other interests as such. . . Industrialists and labour are however, both represented on the Council by individuals who thus meet regulary and co-operate in advising the Government".

nahme des Staates in den Wirtschaftsablauf hinweist. Verkörpert wird die neue Tendenz durch die aktive Währungs- und Zollpolitik, deren Sinn einerseits in der Steigerung der Exportchancen durch generelle Senkung des Preisniveaus und Reallohnsenkung — soweit es sich um ausländische Konsumgüter handelt — und andererseits in dem Schutz des Binnenmarktes vor ausländischer Konkurrenz liegt.

Im Schlichtungswesen hat sich bis heute eine unmittelbare verstärkte Einflußnahme des Staates nur in einem Spezialfall, im Kohlenbergbau, durch das „Notgesetz" vom 8. Juni 1931 geltend gemacht, das außer Vorschriften über einheitliche Produktions- und Absatzbedingungen im englischen Kohlenbergbau noch in dem sozialpolitischen Teil Bestimmungen über die Verlängerung der Arbeitszeit enthält und außerdem die zur Zeit geltenden Lohnsätze für die Dauer eines Jahres garantiert[223]. Im Gedanken des Schlichtungswesens bedeutet aber ein durch Gesetz, — wenn auch nur durch Notgesetz — garantierter Lohnsatz nicht viel anderes in seiner Wirkung als ein verbindlich erklärter Schiedsspruch, der in diesem Falle vom Staat selbst gefällt ist. Gerade dieses Gesetz zeigt, daß bei besonders schwierigen sozialen Auseinandersetzungen auch England nicht ohne Zwangsmaßnahmen auskommen kann. Evident wird die Tendenz nach staatlicher Unterstützung durch die besonders schwierige Absatzlage und den verstärkten Konkurrenzkampf der letzten Jahre selbt in den Gewerben mit Whitley-Ausschüssen. Auch hier ist die Frage des „Compulsory enforcement of collective agreements throughout the Industries" akut geworden[224], da einzelne Unternehmer und Arbeitnehmer, die normalerweise die durch Gesamtvereinbarungen festgelegten Bedingungen annehmen würden, eigene Abmachungen getroffen haben. Jedoch ist über die endgültige Regelung dieser Frage noch keine Entscheidung gefallen. Auf alle Fälle ist aber eine Tendenz zur Verstärkung des staatlichen Einflusses nach Versagen der Melchett-Turner-Conference nicht zu leugnen.

II. Streik- und Aussperrungsverbote.

Die Trade Disputes and Trade Unions Act 1927.

Außer dem Einigungs- und Schlichtungswesen liegt eine weitere Komponente zur Erhaltung des Arbeitsfriedens in dem reinen Verbot von Streik und Aussperrung. Je nach der Wirtschaftsauffassung wird

223) Im Sommer 1932, nach Ablauf der gesetzlichen Garantiezeit wurde der nationalen Regierung von Seiten der Kohlengrubenbesitzer die Garantie gegeben, während einer weiteren Periode von einem Jahr die Löhne nicht zu senken. Das neue Gesetz vom 2. Juni 1932 enthält demgemäß keine neuen Bestimmungen über die Lohnhöhe.

224) Ministry of Labour Report for the Jear 1932, S. 80.

ein derartiges Verbot anwendbar bzw. nicht anwendbar erscheinen. In einer vom liberalistischen Denken beherrschten Wirtschaft würde z. B. ein vollkommenes Verbot sämtlicher Arbeitskämpfe der Auffassung widersprechen, nach der Unternehmer und Arbeiter im „freien Spiel der Kräfte" ihre Differenzen auszutragen haben. Hier müßte auch mit der Koalitionsfreiheit die Koalitionskampffreiheit bestehen. So war auch in England nach der „Conspiracy and Protection of Property Act" von 1875, sowie ergänzend durch die „Trade Disputes Act" von 1906 die Nichtstrafbarkeit von Verabredungen zu Arbeitskämpfen und zu einzelnen Kampfhandlungen gegeben, sofern diese auch außerhalb von Arbeitskämpfen nicht strafbar sein würden. Die generelle rechtliche Zulässigkeit erstreckte sich aber nur auf rein wirtschaftliche Arbeitskämpfe; in Gründen und Zielen rein politische Streits unterlagen nicht dem Schutze der Gesetze von 1875 und 1906 bzw. waren in ihrer Rechtsposition zum mindesten ebenso wie die des Generalstreiks unsicher[225]. Auch das Nichtbestehen civiler Haftbarkeit für Schäden aus diesen Kämpfen wurden durch diese Gesetze klargestellt: so bestand für die Gewerkschaften keinerlei Haftung weder für Streikschäden noch für die Aufforderung zum Bruch des Arbeitsverhältnisses oder sonst ein Vergehen, das auf Handlungen der Gewerkschaften oder deren Vertreter zurückzuführen ist[226].

Die schweren und nachhaltigen Störungen und Verluste, die der Kohlenbergarbeiterstreik und Generalstreik des Jahres 1926 im Organismus der englischen Volkswirtschaft hervorgerufen haben, zeigten, daß den Parteien die Austragung von Konflikten mit derartigen, die Gesamtheit schädigenden Wirkungen, bis zur Niederringung einer der Parteien, nicht selbst überlassen sein konnte, sondern daß die gesamte Volkswirtschaft hier eines Schutzes bedurfte.

Darauf zielten einereits die in den folgenden Jahren von privater Seite ausgehenden Bestrebungen ab, durch Verbesserung der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern neben anderen die Voraussetzung schwerer Arbeitskämpfe zu beseitigen: die Melchett-Turner-Conference. Die Tory-RegierungBaldwins dagegen suchte andererseits in der Beschränkung der Kampffreiheit der Parteien den Schutz der Allgemeinheit zu erreichen: Man wollte durch die Schaffung der Trade Disputes und Trade Unions Act 1927, — die erst nach großen Kämpfen im Parlament durchgebracht werden konnte[227] —

225) Vgl. Lewis B. Ferguson „The Trade Disputes and Trade Unions Act 1927". London 1927. S. 35 ff.

226) Vgl. auch Ludw. Hamburger: Streik, Aussperrung und Berufsverbände im neuen englischen Arbeitsrecht, 1929, S. 7 ff. Hamburger gibt auch im Anhang den Gesetzestext in vollständiger Übersetzung wieder.

227) Vgl. die Parlamentsdebatten im Unterhaus: Parliamentary Debates, House of Commons 1927, Vol. 202 ff.

Streiks, wenn auch nicht völlig verbieten, so doch beschränken durch die Festsetzung des gesetzlichen und ungesetzlichen Streikbegriffes, besonders aber die Rechtsunsicherheit hinsichtlich des Generalstreiks beheben und eine Wiederholung des Generalstreiks durch dessen Ungesetzlichkeitserklärung für immer verhüten[228]; außerdem sollte das Gesetz noch eine Handhabe bieten, auf die politische Tätigkeit der Gewerkschaften einzuwirken und diese zu beschränken.

Wenn man sich die Hauptziele, die zur Einführung der Trade Disputes and Trade Unions Act führten, vergegenwärtigt, so muß man sich dessen bewußt sein, daß das Gesetz eine Streikverhütung unter Einflußnahme auf das Schlichtungswesen nicht vorsieht, vielmehr war beabsichtigt[229]:

1. Jede Form von Streikhandlungen, die nicht unmittelbar aus Arbeitsstreitigkeiten zwischen denen, die beabsichtigen zu streiken und ihren eigenen Arbeitgebern entstehen, nach Möglichkeit zu beschränken (also politische Streiks, Sympathiestreiks und Generalstreiks auszuschalten).

2. Das Recht des Streikpostenstehens, das durch die Trade Disputes Act von 1906 gegeben war, einzudämmen.

3. Den behördlich Angestellten Beschränkungen hinsichtlich der Streikbetätigung aufzuerlegen.

4. Die politische Tätigkeit der Beamten einzuschränken, sowie Vorschriften über die Beitragszahlung und Verwendung der politischen Fonds bei den Gewerkschaften zu treffen.

Der ursprüngliche Gesetzentwurf bezog sich also nur auf Streiks und war überhaupt nur auf eine bestimmte Bevölkerungsgruppe zugeschnitten[230]. Erst auf Veranlassung der Liberalen Partei[231] wurde das Gesetz auch auf die Unternehmer ausgedehnt und Aussperrungen ebenso behandelt wie Streiks. Im wesentlichen sind aber die angeführten Ziele im Gesetz verwirklicht worden.

Da ein vollkommenes Verbot sämtlicher Arbeitskämpfe für die englisch-liberalistische Auffassung, der Freiheit der selbständigen Regelung des Arbeitsverhältnisses, nicht denkbar war, konnte nur eine Auswahl der für ungesetzlich zu erklärenden Arbeitskämpfe getroffen werden. Die Trennung zwischen gesetzlichem und ungesetzlichem Arbeitskampf liegt dort, wo kein Konflikt zwischen freier Regelung des Arbeitsverhältnisses und der Bedrohung des allgemeinen Interesses sich entwickeln kann.

---

228) Attorney-General (Sir Douglas Hogg) Parliamentary Debates, House of Commons, Vol. 205 col. 1306, 2. Mai 1927.

229) Arthur Henderson, The Labour Magazin, August 1927, S. 157.

230) Internationales Arbeitsamt Genf: Das Recht der beruflichen Vereinigung, Bd. 2, S. 92, 1927.

231) Sir John Simon verlangt Änderung der Bill in Streik und Aussperrung, s. Parlamentary Debates, House of Commons, Vol. 205, col. 1647, 4. Mai 1927.

Als gesetzlicher Streik bzw. Aussperrung wird der Arbeitskampf angesehen, der zur Austragung einer Streitigkeit rein gewerblichen Charakters innerhalb eines einzelnen Industriezweiges dient. Demzufolge wird in Section 1 (1) der Trade Disputes and Trade Unions Act 1927 für ungesetzlich erklärt, sofern eine der beiden Voraussetzungen erfüllt sind:

1. Jeder Streik, der einen anderen Zweck hat, als den der ausschließlichen Förderung einer Arbeitsstreitigkeit innerhalb des Gewerbes oder der Industrie — Trade or Industry — in welchem die Streikenden beschäftigt sind[232].

2. Jeder Streik, der bestimmt oder geeignet ist — designed or calculated — die Regierung in eine Zwangslage zu versetzen, sei es unmittelbar oder dadurch, daß er die Allgemeinheit in eine Notlage versetzt[233].

Eine analoge Anwendung finden die Begriffe auf die ungesetzliche Aussperrung[234].

Das Gesetz sieht mit Absicht von der Aufzählung der einzelnen verbotenen Arbeitskämpfe ab — um bei der späteren Anwendung des Gesetzes fruchtlose Debatten über die kategorienmäßige Zugehörigkeit einzelner Arbeitskämpfe von vornherein abzuschneiden[235] — und umschreibt nur die Arbeitskämpfe, die nach regionaler Abmessung bzw. Zielsetzung und Auswirkung unter das Verbot fallen, in ziemlich vagen Begriffen und unklaren Abgrenzungen[236]. Diese Unbestimmtheit der Begriffe ist dementsprechend häufig der Anlaß zu scharfen Kritiken schon bei Durchdrückung des Gesetzes und auch später geworden.

Obwohl also die Bezeichnung „Generalstreik" wie auch „Sympathiestreik" und „politischer Streik" wörtlich im Gesetz nicht ent-

---

232) Eine Arbeitsstreitigkeit gilt nur unter folgenden Voraussetzungen als innerhalb eines Gewerbes oder Industriezweiges: Sie muß zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern oder Arbeitnehmern und Arbeitnehmern des betreffenden Gewerbes oder Industriezweiges stattfinden und muß sich auf die Beschäftigung oder Nichtbeschäftigung oder die Arbeitsverhältnisse von Personen gerade dieses Gewerbes oder Industriezweiges beziehen. Section 1 (1) (2) (a).

233) Section 1 (a) (II) „... To coerce the Government either directly or by inflicting hardship upon the community".

234) Section 1 (b) (1) u. (II).

235) Jou cannot put in an Act of Parliament the phrase „General strike" and it would not do you any good if you did, because you would only start a debate and discussion as to what the term meant. Therefore you must use words, the best words, that the committee can settle upon, which aim at describing the kind of thing you mean". Sir J. Simon, Parliamentary Debates, House of Commons, Vol. 206, col. 615, 12. Mai 1927.

236) „The loose, ambiguous and vague language of Section 1 of the Act". Norman Birkett, Parliamentary Debates, House of Commons, Vol. 247, col. 430, 22. Januar 1931.

halten sind, ergibt sich sinngemäß aus dem Inhalt von Clause 1, daß Sympathiestreiks für andere Gewerbe, Generalstreik, sowie politische Streiks als ungesetzlich anzusehen sind[237]. Zulässig sind nur noch Primärstreiks um Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsverhältnisse, sowie Sympathiestreiks, soweit sie sich innerhalb des Gewerbes oder des Industriezweiges halten, in denen die Primärstreikenden beschäftigt sind.

Arbeitskämpfe dagegen, die über den Rahmen des Gewerbes oder der Industrie hinausgehen, in denen die Primärstreikenden beschäftigt sind, also Sympathiestreiks für andere Gewerbe, sind nach Section 1 Abs. 1 verboten. Doch bietet bei der Abgrenzung eines einzelnen Gewerbes oder Industriezweiges angesichts der weitgreifenden Arbeitsteilung und der dauernden Änderungen unterworfenen Produktion die Anwendung der allgemeinen Begriffe „Trade" und „Industry" schon erhebliche Schwierigkeiten. Dieser Punkt ist in den Parlamentdebatten weitgehend erörtert[238] und auch von den Gewerkschaften, die sich dabei auf den Bericht des „General Councils" beziehen, in dem es heißt: „It is impossible to define any fixed boundaries of industry"[239] stets zur Diskussion gestellt worden. Immerhin gibt das Gesetz selbst einen gewissen Anhalt insofern, als es die Zugehörigkeit der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu einem Gewerbe bzw. Industriezweig definiert[240] und dabei ausgeht von der Zugehörigkeit zu den anerkannten freiwilligen Verhandlungseinrichtungen: dem Joint Industrial Councils, den Conciliations Boards und ähnlichen Ausschüssen der Hauptindustriezweige. Jedoch bieten diese Einrichtungen keine völlige Klärung der Begriffe, denn einerseits sind die Verhandlungskörper nicht feste ständige Einrichtungen, sondern selbst stets Schwankungen unterworfen[241], wodurch die Abgrenzungen nicht dauernd gleichbleiben würden. Andererseits ist aber die Zugehörigkeit zu diesen Boards, entsprechend englischer Auffassung, vom Schlichtungswesen nicht zwangsmäßig auf alle Unternehmer aus-

---

237) „Your strike will be illegal not because it is sympathetic, or because it is general, but because it comes within the terms of Clause 1". Lord Sumner, Parliamentary Debates, House of Lords, Vol. 68, col. 144, 5. Juli 1927.

238) „Tell us where one trade begins and where that same trade leaves off". Clynes, Parliamentary Debates, House of Commons, Vol. 205, col. 1344, 2. Mai 1927.

239) The Ministry of Labour Gazette, September 1927, S. 326.

240) „Ohne Vorurteil der allgemeinen Begriffe „Trade" oder „Industry" sollen Arbeitnehmer als innerhalb desselben Gewerbes oder Industriezweiges angesehen werden, wenn ihre Lohn- und Arbeitsbedingungen gemäß den Beschlüssen desselben Joint Industrial Councils, Conciliation Boards oder anderer ähnlicher Einrichtungen oder gemäß den Vereinbarungen mit den gleichen Arbeitgebern oder Gruppen von Arbeitgebern bestimmt werden" (Sect. 1 (1) (2) (b)).

241) Vgl. auch Lewis B. Ferguson, a.a.O. S. 55: „The „agreementmaking" body is not permanently fixed, and may therefore vary from time to time."

gedehnt, sondern freiwillig von diesen angenommen. Die Zugehörigkeitsbestimmung einzelner Betriebe, die nicht den freiwilligen Boards angehören, wird dadurch naturgemäß erschwert. Durch den Zusatz „without prejudice to the generality of the expression trade or Industry" (Section 1 (1) (2) (b)) können, sofern der allgemeine Ausdruck weitgehender ist als die umschließenden Verhandlungseinrichtungen ihn fassen, die Begriffe Trade und Industry auch eine Einengung erfahren.

Die Absicht, eine Wiederholung des Generalstreiks von 1926 durch Ungesetzlichkeitserklärung zu verbieten bzw. die Teilnahme an einem derartigen Streik als eine „criminal offence" strafbar zu machen, wird ebenfalls durch Clause 1 erreicht, denn einmal können Generalstreiks ausschließlich oder im Nebenzweck politischen Zielen dienen — also ihr Ziel ist nicht die Förderung einer Arbeitsstreitigkeit — oder sie sind rein wirtschaftlich auf Änderung der Arbeitsbedingungen gerichtet, stellen dann aber ein Nebeneinander von Sympathiestreiks in den verschiedensten Industriezweigen dar. In beiden Fällen wird ein Generalstreik zu einem ungesetzlichen Streik.

Jegliche Vermeidung schwerer wirtschaftlicher Arbeitskämpfe ist aber durch die Trade Disputes and Trade Unions Act 1927 nicht erreicht. Denn das Erlaubtbleiben von Sympathiestreiks, die sich frei von nichtwirtschaftlichen Zielen halten und die sich innerhalb eines Industriezweiges abspielen, indem die Primärstreikenden beschäftigt sind[242]), läßt Arbeitskämpfe von größtem wirtschaftlichem Ausmaß zu. Unter obiger Voraussetzung ist z. B. die gemeinsame Arbeitsniederlegung sämtlicher britischer Bergbauarbeiter des Kohlenbergbaus möglich[243]). Die schädigenden Folgen eines derartigen Streiks — der nicht nur die Stillegung dieses Industriezweiges zur Folge haben, sondern unter Umständen auch in anderen Industrien und Betrieben zum Stillstand infolge Rohstoff- bzw. Arbeitsmangel führen kann — auf die gesamte Volkswirtschaft hat der Kohlenstreik von 1926 gezeigt. Nach der vorher gegebenen Definition von Trade und Industry wäre es aber auch z. B. möglich, daß die Eisenbahnbeamten zur Förderung einer Arbeitsstreitigkeit der Eisenbahnarbeiter gleichfalls als Sympathiekundgebung in den Streik eintreten, da die Arbeitsverhältnisse der Beamten von den gleichen Verhandlungseinrich-

242) „Der Sympathiestreik bleibt unter dem Gesetzentwurf vollkommen gesetzlich, sofern er sich gegen den Unternehmer richtet und nicht gegen die Regierung oder die Allgemeinheit". M. Webb, den Attorney-General zitierend. Parliamentary Debates, House of Commons, Vol. 206, col. 465, 11. Mai 1927.

243) „The curious thing is that that strike — Kohlenstreik 1926 — is left alone. It is not within Clause 1. It is remarkable that that strike is untouched because it is a strike of the miners with their own employers within their own union and they may go on as they like". Viscount Haldane. Parliamentary Debates, House of Lords. Vol. 68 col. 14, 1927.

tungen geregelt werden, wie denen, die die Arbeitsbedingungen der Arbeiter festsetzen[244].

Die Frage ist aber, ob nicht derartige Streiks doch zu ungesetzlichen werden könnten, indem nämlich durch „the infliction of Hardship on the Community" ein Zwang auf die Regierung ausgeübt übt wird, wodurch die Voraussetzungen für die Ungesetzlichkeitserklärung gegeben wären.

Jedoch gibt das Gesetz keine nähere Erklärung, was unter Zwangslage der Regierung und Notlage der Allgemeinheit zu verstehen ist. Da allgemeine Richtlinien fehlen, hängt hier die Beantwortung der Gesetzlichkeit von den Umständen des Einzelfalles ab. Dies wird stets Auffassungssache sein und eine Entscheidung hierüber stets mehr oder weniger willkürlich geschehen müssen. Es steht aber in erheblichem Umfange im Belieben des Gerichtes, alle Arten von Arbeitskämpfen größeren Ausmaßes für ungesetzlich zu erklären[245]. Besonders trifft dies durch die Auswirkung auf andere Industrien bei dem Kohlenbergbau[246] und den Transportgewerben zu. Daraus sind auch die ausgesprochenen Befürchtungen derjenigen zu erklären, die der Ansicht sind, daß jeder größere und bedeutendere Streik in Zukunft zu einem ungesetzlichen erklärt werden könnte[247], wofür theoretisch die Möglichkeit auch besteht[248].

Die tatsächliche Ungesetzlichkeit wird aber davon abhängig sein, ob der Arbeitskampf durch die Schädigung der Allgemeinheit bestimmt ist — designed — oder geeignet erscheint — calculated — einen Druck auf die Regierung auszuüben. Trifft der erstere Begriff zu, der die vorher gefaßte Absicht in sich trägt, so ist der Arbeitskampf ohne weiteres ein ungesetzlicher. Bei dem zweiten Begriff calculated, der einerseits den Gedanken des wohlerwogenen Zweckes, andererseits des wahrscheinlichen Erfolges umschließt[249], ist die Beurteilung der Gesetzlichkeit schwieriger. Hier wird es sich im wesentlichen um eine Auslegungsfrage handeln, d. h. ob man „vernünftigerweise erwarten kann"[250], daß die Tatsache des Streiks auch

244) Vgl. Pitmann's Dictionary of Industrial Administration, S. 976.

245) W. Milne-Bailey, Das neue englische Gewerkschaftsgesetz, in: Die Arbeit. 1931, Heft 2, S. 150 (übers. v. Erdmann).

246) Lewis B. Ferguson, a.a.O. S. 59.

247) ....„Gegenwärtig sind alle bedeutenden Streiks gesetzlich. In Zukunft werden alle bedeutenden Streiks ungesetzlich sein." Lord Parmoor, Parliamentary Debates, House of Lords, Vol. 68, col. 54, 30. Juni 1927.

248) „Jeder Streik von wirklicher Bedeutung würde unter diese Worte fallen". Marquess of Reading, Parliamentary Debates, House of Lords, Vol. 68 col. 75, 4. Juli 1927.

249) Lewis B. Ferguson, a.a.O. S. 55.

250) The Ministry of Labour Gazette, August 1927, S. 286.

eine Schädigung der Allgemeinheit verursachen und die Regierung in eine Zwangslage versetzen wird.

Wo im Einzelfalle die Grenzen zwischen gesetzlichem und ungesetzlichem Streik liegen, wird ebenfalls bei der Beurteilung der Frage, ob es sich nur um die Durchdrückung ausschließlicher wirtschaftlicher Forderungen handelt, oder ob nicht auch politische Ziele dabei eine Rolle spielen[251], nicht immer leicht zu bestimmen sein. Beispiel hierfür sind die Arbeitskämpfe im Kohlenbergbau. Hier bestand neben dem Kampf um die Arbeitsbedingungen bei einem Teil der Streikenden zumindest auch die politische Absicht der Verstaatlichung des Kohlenbergbaus[252].

Bei der praktischen Anwendung der Gesetzesvorschriften wird es daher darauf ankommen, wie der Attorney-General und die Gerichte, denn diese können nur mit dessen Einwilligung einen Arbeitskampf für illegal erklären (Sect. 1 (3)) einen konkreten Arbeitskampf hinsichtlich seiner Abgrenzung, Ziele und auch Auswirkungen auf die Allgemeinheit und Regierung bewerten. Im wesentlichen wird somit die Entscheidung über die Ungesetzlichkeit mehr Auffassungs- als Auslegungssache sein.

Die Unbestimmtheit dieser Begriffe, mit denen das Gesetz arbeitet, hat in England weit über die Labour Party hinaus viel zu Kritiken Anlaß gegeben. Und wenn man berücksichtigt, daß einer der hervorragendsten Juristen Englands, Marquess of Reading — früher Lord Chief Justice — sagt[253], daß die Sprache des Gesetzes vager und unbestimmter ist, als sie jemals ein Gesetz Englands gehabt hat, so zeigt dies deutlich die Gefahren, die die Trade Disputes and Trade Unions Act für die englische Wirtschaft in sich birgt, falls nicht eine einwandfreie Auslegung und Anwendung gelingt[254].

---

251) It is almost impossible, in the conditions of modern Industry to differentiate a purpose which is economic from a purpose which is political." The Lord Advocate Craigie Aitchison, House of Commons, col. 247, col. 485, 27. Januar 1931.

252) „Every disputes in the mining industry has been designed by the Press that influences politicans and even governments in these days as an act to coere the Government into purchasing and nationalising the mines", Short, Parliamentary Debates, House of Commons, Vol. 205, col. 1548, 3. Mai 1927.

253) „That is a Bill which, in the language it uses, is more vague more indefinite, more lacking in precision in respects of the crimes which it enacts and the penalities which follow upon them, than any Bill that I have ever seen or any Act of Parliament, that I have ever had to construe, either as a Law officer or as a Judge". Marquess of Reading in Parliamentary Debates, House of Lords, Vol. 68, Col. 70, 4. Juli 1927.

254) „What ever decision is given in a case of that kind, it is likely to be coloured by the political prepossessions of the judges or the jury". Brooke, Parliamentary Debates, House of Commons, Vol. 246, Col. 473, 22. Januar 1931.

In der unklaren Abgrenzung der Begriffe und den Auslegungsschwierigkeiten liegt für die an einem Wirtschaftskampf Beteiligten die Gefahr der Unsicherheit über die Gesetzlichkeit bzw. Ungesetzlichkeit ihrer Handlungen, da sie vorher kaum wissen können, ob der Kampf, zu dem sie auffordern, oder den sie fördern, gesetzlich ist oder nicht. Um für den einzelnen Fall eine gewisse Klarheit zu schaffen, wurde auf Arbeitnehmerseite von dem Trade Unions Congress[255] u. a. auch die Errichtung eines „Standing Advisory Committee" geplant, das die angegliederten Gewerkschaften bei beabsichtigten Streiks über die Wirkungen des Gesetzes hinsichtlich dieses Arbeitskampfes beraten sollte.

Der mit der englischen liberalistischen individualistischen Wirtschaftsauffassung, zumindest was das Verbot von Sympathiekampfhandlungen für andere Gewerbe anlangt, im Widerspruch stehende staatliche Eingriff auf die freie Austragung von Arbeitsdifferenzen im Wirtschaftsleben hat nun für die an einem ungesetzlichen Arbeitskampf Beteiligten Folgen, die dreifacher Art sind: strafrechtlicher, zivilrechtlicher und prozeßrechtlicher. Da es sich hier um Fragen rein rechtlicher Natur handelt, soll auf sie nur kurz eingegangen werden.

Nach Sect. 1 (2) macht sich jeder strafbar, der einen ungesetzlichen Arbeitskampf erklärt oder dazu auffordert oder andere zu ihm anreizt bzw. sonst irgendwie zur Förderung eines solchen Kampfes tätig ist. Die Strafe kann in Geldstrafe bis zu £ 10.— oder in Gefängnisstrafe bis zu 3 Monaten bzw. 2 Jahren bestehen. In erster Linie werden hiervon auf Seiten der Arbeitnehmer die ausführenden Gewerkschaftsführer, auf Seiten der Arbeitgeber die verantwortlichen Führer der Arbeitgeberverbände bzw. einzelne Arbeitgeber, die die Arbeitskämpfe leiten, betroffen werden. Die Strafbestimmungen erstrecken sich nicht dagegen auf einzelne Arbeiter, sofern sie „nur" die Arbeit niederlegen bzw. sich weigern sie wieder aufzunehmen[256].

Hinsichtlich der zivilrechtlichen Folgen ist vorher zu erwähnen, daß im englischen Arbeitsrecht eine Friedenspflicht nicht besteht, wodurch auch Tarifverträge rechtlich nicht verbindlich sein können[257]; sie gelten nur als „Gentleman Agreement". Demgemäß sind auch nach der Trade Disputes Act 1906 Streiks und Aussperrungen nicht Gegenstand der Klage. (civilly actionable) (Sec. 1), und die Trade Unions können für ihre Handlungsweise im Arbeitskampf nicht gerichtlich belangt werden[258]. Durch die Trade Disputes und

255) The Minister of Labour Gazette, September 1927. S. 326.

256) Sect. 1 (2), Abs. 2. Vgl. auch Lewis B. Ferguson, a.a.O. S. 62.

257) Anthes: Tarifliche Friedenspflicht nach ausländischem Recht, in: Arbeitgeber, vom 15. 6. 1931, S. 306.

258) Sect. 4 „Trade Unions cannot be sued in action of tort".

Trade Unions Act 1927 sind aber nunmehr die Schutzbestimmungen des vorgenannten Gesetzes für die Gewerkschaften und ihre Bevollmächtigten aufgehoben und damit eine Schadensersatzklage gegen die Gewerkschaften gegeben, sofern die Handlungen derselben bzw. ihrer Organe im Hinblick auf die durch Gesetz für ungesetzlich erklärten Streiks oder Förderung derartiger Streiks begangen werden (Sec. 1 (4))[259]. Der Umfang der Haftung erstreckt sich auf das gesamte Vermögen der Gewerkschaften; ist also mangels entsprechender Vorschriften nicht nur auf den Streikfonds beschränkt. Damit werden auch sämtliche Unterstützungs- oder Versicherungsfonds, die z. B. die Arbeitslosen-, Unfall- und Altersunterstützung erfaßt[260]. Welch eine Gefahr für den einzelnen Arbeitnehmer, der Anspruch auf Unterstützungen aus den Fonds hat, hierin beruht, ist klar ersichtlich, da bei großen Streiks das Vermögen der kräftigsten Gewerkschaften sogar sehr schwer von den eingetretenen Schäden belastet sein wird, ja vollkommen aufgezehrt werden kann. Für die Gewerkschaften besteht aber bei der Unklarheit der Begriffe die Gefahr, daß sie bei einem Arbeitskampf, der später für ungesetzlich erklärt wird, ihr gesamtes Vermögen aufs Spiel setzen.

Die prozessualen Folgen beziehen sich nach Sect. 7 darauf, daß der Attorney-General eine einstweilige Verfügung (Injunction), die sonst nur Privaten zusteht, erwirken kann mit dem Inhalt, daß den Gewerkschaften jegliche Verwendung von Geldern untersagt wird, die den Vorschriften über das Verbot der ungesetzlichen Streiks zuwiderlaufen. Diese einstweilige Verfügung steht daneben aber auch Privaten zu. Zweck derselben ist eine sofortige Erschwerung der Kampfesführung schon bei Ausbruch eines ungesetzlichen Streiks[261].

Neben diesen Vorschriften bringt die Trade Disputes und Trade Unions Act 1927 am Schluß noch eine Definition des Streiks, die hier auch Erwähnung finden soll (Sec. 8 (2) (a)). Darnach ist „Streik" die gemeinschaftliche Arbeitsniederlegung einer Gesamtheit von Personen, die in einem Gewerbe oder Industriezweig beschäftigt sind, oder die auf Verabredung oder unter Einverständnis erfolgte Verweigerung der Weiterarbeit oder Annahme von Arbeit von Seiten irgend einer Mehrzahl von Personen, die in einem Gewerbe oder Industriezweig beschäftigt bzw. beschäftigt gewesen sind.

---

259) „Trade Unions are rendered liable to actions for tort which their agents may commit with-in the scope of their authority in connection with such strikes or lockouts". Lewis B. Ferguson, a.a.O. S. 63.

260) Vgl. Ludwig Hamburger, a.a.O. S. 39.

261) „Der Hauptzweck ... ist nicht diejenigen zu bestrafen, die an einem ungesetzlichen Streik teilnehmen, sondern den Ausbruch eines ungesetzlichen Streiks zu verhüten". Attorney-General (Sir Douglas Hogg). Parliamentary Debates, Vol. 206, col. 1225 ff. 10. Mai 1927.

Die entsprechende Definition der „Aussperrung" (Sec. 8 (2) (b)) lautet: Die Schließung einer Arbeitsstätte oder die Unterbrechung der Arbeit oder die Weigerung eines Arbeitgebers, irgend eine Mehrzahl von bei ihm beschäftigter Personen infolge einer Streitigkeit weiter zu beschäftigen in der Absicht, diese Personen zur Annahme bestimmter Arbeitsbedingungen zu zwingen, oder einen anderen Arbeitgeber durch Ausübung eines derartigen Zwanges gegen die von ihm beschäftigten Personen zu unterstützen.

Soweit der für uns wesentliche Inhalt des Gesetzes. Die weiteren Vorschriften des Gesetzes umfassen noch den Schutz der Arbeitswilligen, das Streikpostenstehen, die Regelung des Koalitionsrechtes der Staatsbeamten und Beitragszahlung und Verwaltung politischer Fonds bei den Gewerkschaften. Alles Fragen, die gerade für die Gewerkschaftsbewegung von entscheidender Bedeutung sind, aber deren Behandlung weit über den Rahmen der vorliegenden Arbeit hinausgehen. Es soll nur kurz Erwähnung finden, daß die letzten Punkte auf die Entpolitisierung der englischen Wirtschaft abzielen und tief in das bisherige enge Verhältnis von Trade Unions und Labour Party eingreifen. Anstelle des seit der Trade Unions Act 1913 geltenden Prinzips der ausdrücklichen Weigerung — Contracting out — für Beitragszahlungen zu politischen Fonds der Gewerkschaften, aus denen bisher der größte Teil der Gelder für die Labour Party geflossen ist, wurde durch Sec. 4 der Trade Disputes und Trade Unions Act 1927 die ausdrückliche Zusage — Contracting in — gesetzt. Ausgehend davon, daß nicht sämtliche Gewerkschaftsmitglieder Anhänger der Labour Party sind[262], sollte die Bestimmung vor allem die politische Macht der Gewerkschaften treffen.

An der Trade Disputes and Trade Unions Act 1927 ist viel Kritik geübt worden, die sich nicht nur auf die Unklarheit der Begriffe erstreckt, sondern außerdem in dem Gesetz selbst noch die Handhabe sieht, den Gewerkschaften ihr Recht auf Verhandlungsmacht zu beschneiden[263]. Damit trägt das Gesetz nach Ansicht der Trade Unions den Charakter schroffer Klassengesetzgebung[264] und wird als „cynical measure of class-legislation" bezeichnet[265]. Auch außerhalb der Gewerkschaftskreise wurde die Durchdrückung des Ge-

---

262) Sondern, sofern sie nicht politisch indifferent sind, auch Anhänger der Liberalen und Konservativen. Vgl. Spencer, Parliamentary Debates, House of Commons, Vol. 205, Col. 1475, 3. Mai 1927.

263) „You are taking away the great bargaining power of labour, that is the right to withdraw labour". Lord Arnold, Parliamentary Debates, House of Lords, Vol. 68, col. 154.

264) Milne-Bailey, Die Arbeit, a.a.O. S. 150.

265) William B. Robson, The Future of Trade Union Law, in: The Political Quarterly, Januar 1930, Vol. 1 Nr. 1, S. 86.

setzes als ein schwerer Fehler der Regierung angesehen[266], indem es dazu angetan erscheint, anstatt den industriellen Frieden zu fördern, durch die Verbitterung, die das Gesetz hervorruft und der dadurch gegebenen Verschärfung der Gegensätze, in Zukunft neuen Anlaß zu dauernden Konflikten innerhalb der Industrie zu geben. Von allem schien aber auch der Zeitpunkt, an dem dieses Gesetz durchgebracht wurde, durch seine psychologische Wirkung auf die gespannte Situation nicht geeignet, „better feeling" zwischen den am Wirtschaftsprozeß Beteiligten zu erzeugen[267] und die Allgemeinheit mehr zu schädigen als ihr zu nützen.

Unzweifelhaft hat das Gesetz auch starke politische Hintergründe, was schon aus den Bestimmungen über die politischen Fonds der Gewerkschaften hervorgeht. Darin liegt auch eine der Gefahren des Gesetzes, die sich, abgesehen von den unklaren Begriffen, mit denen das Gesetz arbeitet, nicht zum Vorteil des Wirtschaftslebens auswirken dürfte. Wird das Gesetz lediglich zur Knebelung der Gewerkschaften und der Arbeiterpartei ausgenutzt[268], so wird die von der Tory-Regierung erhoffte Wirkung der Förderung des Arbeitsfriedens nicht eintreten.

Im wesentlichen werden daher die Erfolge für das Wirtschaftsleben von der Anwendung des Gesetzes abhängig sein. Gelingt es, dem Gesetz eine eindeutige Auslegung zu geben und seine Anwendung einwandfrei durchzuführen, so kann die Trade Disputes and Trade Unions Act 1927 dazu geeignet sein, die englische Wirtschaft einer ruhigen Entwicklung entgegenzuführen. Gerade durch die Schaffung des ungesetzlichen Streik- und Aussperrungsbegriffes ist es möglich, die englische Wirtschaft wenigstens vor ähnlich schweren Verlusten wie denen des Jahres 1926 zu bewahren. Die vollkommene Sicherung und Förderung des Arbeitsfriedens kann das Gesetz seiner Bestim-

---

266) „The Government have made a serious mistake in policy". Marquess of Reading, Parliamentary Debates, House of Lords, Vol. 68, col. 70, 4. Juli 1927.

267) „I believe this Bill is going to embitter feeling at the very moment when good will is most required", Lord Thomson, Parliamentary Debates, House of Lords, Vol. 68, col. 39. Ebenso Macmillan, „The inevitable psychological effect upon the delicat situation of our industrial fabric in the particular circumstances of the moment is likely to be bad and is likely to be dangerous to the well being of the commuinity". Parliamentary Debates, House of Commons, Vol. 205, col. 1408, 2. Mai 1927.

268) Wofür die Möglichkeit durch entsprechende Auslegung besteht. Diese Befürchtung spricht auch H. Slesser offen aus: „Die Definition von Clause I ist vollkommen abwegig und wir müssen daraus unsere Schlüsse ziehen, daß es die Absicht der Regierung ist, diese Bestimmungen so vage und ungewiß zu halten, damit die Richter in die Lage versetzt sind, jegliche Interpretation zu geben, die sie wünschen". Parliamentary Debates, House of Commons, Vol. 205, col. 1379.

mung nach jedoch nicht gewähren[269]; Es kann nur die gröbsten Schäden für die Allgemeinheit verhüten. Die Aufrechterhaltung und Stetigkeit der Produktion ist entsprechend englisch-liberalistischer Auffassung nur durch die Wahrung der harmonischen Beziehungen zwischen den an der Produktion Beteiligten zu erzielen und hängt in weitem Maße von der weiteren Ausgestaltung des freiwilligen Einigungs- und Schlichtungswesens im Sinne der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ab, wodurch es ermöglicht werden kann, Arbeitsstreitigkeiten schon im Grundstadium beizulegen, ohne daß es zu Arbeitskämpfen kommt.

Spielten sich im Parlament bei Durchdrückung der Trade Disputes and Trade Unions Act schon schwere Kämpfe ab, so war die Erregung im Lande unter der britischen Arbeiterschaft über die z. B. von Henderson bezeichnete „Anti Trade Unions Panic Legislation"[270] nicht weniger groß. Auf dem Trades Union Congress vom 5. September 1927 wurde auch beschlossen, sich nicht von den Maßnahmen der Tory-Regierung beirren zu lassen und Streiks zu dem Zeitpunkt und in der Art durchzuführen, wie sie eben von Arbeitnehmerseite aus für notwendig erachtet werden, um Verbesserungen der Arbeitsbedingungen durchzudrücken, die rechtmäßige Stellung der Arbeiter im Wirtschaftsleben zu wahren und Widerstand zu leisten gegen jeglichen Versuch, die wirtschaftlichen Verhältnisse der Arbeiter herabzudrücken, vor allem aber mit aller Kraft an den alten erworbenen Rechten und Freiheiten, die sich die organisierten Arbeiter gesichert hatten, festzuhalten[271].

In den folgenden Jahren und wohl heute noch steht die Gewerkschaftspolitik unter dem Einfluß der Niederlage von 1926 und ist gekennzeichnet nicht nur durch die Bemühungen, die gewerkschaftliche Stellung innerhalb der Wirtschaft wieder zu festigen und demgemäß ihre scharfe Politik umzustellen auf eine engere Fühlungnahme mit einem Teil der Unternehmerschaft: der Melchett-Turner-Conference, sondern auch durch den Entschluß, das durch die neue Trade Disputes and Trade Unions Act Verlorene auf gesetzlichem Wege zurückzuerobern. Eine der Wahlparolen, mit der die Labour

---

269) Es wäre auch fraglich, ob ein vollkommenes Verbot sämtlicher Arbeitskämpfe sich fruchtbar erweisen würde, da es mit der englischen Auffassung nicht vereinbar erscheint. Von den Whitley-Reports wurde seinerzeit eine zwangsweise Verhinderung von Streiks und Aussperrungen sogar während des laufenden Einigungs- und Schlichtungsverfahrens abgelehnt. Vgl. IV. Bericht, 3, vom 31. Januar 1918. Auch der Balfour-Bericht verspricht sich von einem reinen Verbot der Arbeitskämpfe keinen Vorteil für die englische Wirtschaft. Vgl. Final Report, S. 115.

270) Arthur Henderson, a.a.O. S. 160.

271) The Ministry of Labour Gazette. September 1927, S. 326.

Party 1929 in den Wahlkampf zog, war dann auch die Forderung auf Abschaffung des Gesetzes von 1927.

Die Labour-Regierung Mac Donalds brachte gemäß ihrem Versprechen Mitte Dezember 1930 einen Entwurf zur Abänderung des Gesetzes von 1927 im Unterhaus ein, der im wesentlichen die Rechtsgrundlage wieder herstellen sollte, wie sie für die Gewerkschaften vor dem Gesetz von 1927 bestanden hatte. Der neue Entwurf sah die Außerkraftsetzung der Sect. 4—6 und die Abänderung der Sect. 1—3 vor und wurde bei der Einbringung damit begründet, daß die Trade Disputes and Trade Unions Act 1927 durch die Beschneidung der legitimierten Rechte der Arbeiter nur Mißtrauen und Argwohn hervorgerufen habe, ohne den Arbeitern irgendwelche Besserungen oder erweiterte Sicherheiten für gerechte Behandlung zu geben, wodurch das Vertrauen zu einer Neugestaltung der Verhältnisse untergraben wird[272].

Die im Entwurf vorgesehene Abänderung des ungesetzlichen Streik- und Aussperrungsbegriffes lautet dahingehend, daß Streiks und Aussperrungen ungesetzlich sind, sofern deren „Hauptzweck" andere Zwecke verfolge, als die der Förderung von Zielen, die mit der Beschäftigung oder Nichtbeschäftigung oder den Beschäftigungsbedingungen oder Arbeitsbedingungen einer Person verbunden sind (wobei es gleichgültig ist, ob die Person in dem Gewerbe oder der Industrie beschäftigt ist oder nicht, in der der Streik oder die Aussperrung Platz greift). Nach dieser Fassung würden die Ereignisse von 1926 allerdings nicht als ungesetzlich anzusehen sein[273]. Die Liberalen, auf deren Unterstützung die Labour-Party für die Durchdrückung des Gesetzes angewiesen waren, hatten hinsichtlich des Entwurfes geteilte Meinungen. Der von Sir John Simon geführte Flügel opponierte, da Simon selbst Gegner des Generalstreiks von 1926, auch damit Gegner des Verbesserungsantrages des Gesetzes von 1927 in vorgenannter Fassung war.

Nachdem das Unterhaus dem Entwurf in zweiter Lesung zugestimmt hatte, ging er zur weiteren Beratung an den zuständigen Parlamentsausschuß. Im Laufe der Verhandlung wurde ein wesentlicher Abänderungsvorschlag zu Sec. 1 angenommen[274], worauf die

---

272) Attorney-General (Sir William Allen Jowitt), Parliamentary Debates, House of Commons, 1930, Vol. 247, col. 388.

273) Vgl. The Economist, 27. Dezember 1930, S. 1213.

274) Vgl. Report and Special Report from Standing Committee C. on the Trade Disputes and Trade Unions (Amendment) Bill 1931, Nr. 67, S. 11. Demnach sollten Arbeitskämpfe ungesetzlich sein, sofern sie „durch Ausdehnung oder Dauer die Gesundheit oder Sicherheit der Allgemeinheit oder eines größeren Kreises der Allgemeinheit gefährden, indem sie die Lieferung oder Verteilung von Lebensmitteln, Wasser, Brennstoff, Licht, medizinische oder sanitäre Dienste oder die Befriedigung anderer Lebensbedürfnisse in Frage stellen".

Regierung beschloß, den Entwurf vorläufig zurückzuziehen. Damit ist der Versuch der Labour-Party, ihr Wahlkampfversprechen einzulösen, gescheitert, und da ein erneuter Versuch bisher nicht unternommen werden konnte, die Trade Disputes and Trade Unions Act der Fassung von 1927 noch heute in Kraft.

Dritter Teil:

Die volkswirtschaftlichen Auswirkungen der englischen Maßnahmen zur Wahrung des Wirtschaftsfriedens.

I. Streik- und Aussperrungsbetätigung.

Die Funktion des englischen Einigungs-und Schlichtungswesens in seiner Gesamtheit liegt in der Erhaltung des Arbeitsfriedens. Eine Beurteilung der Erfolge der englischen Einrichtungen, sowie der Streiks- und Aussperrungsverbote müßte daher im wesentlichsten an den verhüteten Arbeitskämpfen gemessen werden. Deren Erfassung setzt aber Überwindung großer statistischer Schwierigkeiten voraus und wird auch von englischer Seite nicht durchgeführt. Umgekehrt müßten aber gleichfalls die tatsächlich stattgehabten Arbeitskämpfe und die Einwirkungen dieser Kämpfe auf die Stetigkeit und damit produktive Leistungsfähigkeit der englischen Wirtschaft wertvolle Aufschlüsse über die Erfolge des Schlichtungswesens geben. Ein derartiger Versuch wird sich in der Hauptsache auf die Analyse des statistischen Materials stützen müssen, da die ziffernmäßige Darstellung der Streiks und Aussperrungen bei weitem mehr zu illustrieren vermag, als es skizzenhafte Andeutungen einzelner Arbeitskämpfe könnten.

Die Ausmaße, sowie volkswirtschaftlichen und sozialen Folgen, die naturnotwendig mit den Arbeitskämpfen verbunden sind, haben in England schon frühzeitig zu einer statistischen Erfassung gedrängt. So geht die amtliche Statistik Englands bis auf das Jahr 1893 zurück und umfaßt für Großbritannien und Nordirland die Zahl der in jedem Jahre beginnenden Streitfälle, die Zahl der von den in jedem Jahr beginnenden Streitfälle direkt oder indirekt betroffenen Arbeiter und die zusammengefaßte Dauer aller dieser Streitigkeiten nach Arbeitstagen.

Jede Aufstellung derartiger Arbeitskampfstatistiken bereitet technische Schwierigkeiten [1]. So ist z. B. eine Unterscheidung und Trennung in Streiks und Aussperrungen unsicher und gerade bei ernsten Arbeitskonflikten besonders schwer durchführbar. Ferner ist die Entscheidung

1) Berechnungsmethoden für derartige Statistiken sind vom internationalen Arbeitsamt ausgearbeitet worden. Vgl. Methods of Compiling Statistics of Industrial Disputes (Studien und Berichte), Serie N Nr. 10, 1926 und Report of the Third International Conference of Labour Statisticans, (Studien und Berichte), Serie N Nr. 1,2 1926.

nicht immer einfach, ob es sich lediglich um wirtschaftliche oder nicht auch politische Kämpfe handelt. Die englische Statistik ist diesen Schwierigkeiten z. T. aus dem Wege gegangen, indem sie eine Unterscheidung in Streiks und Aussperrungen fallengelassen hat. Auch bei der Frage der Einheit, die der Zählung zugrundezulegen ist, ob von den Streiks bzw. Aussperrungen als solchen auszugehen ist, oder ob von jedem einzelnen Betriebe, der durch den Kampf betroffen wird, hat die englische Statistik den einfacheren Weg, den ersteren gewählt und eine weitere Unterteilung der von den Kämpfen unmittelbar und mittelbar betroffenen Arbeiter durchgeführt. Unsicher wird dabei allerdings durch das weitverzweigte System ökonomischer Kreisschlüsse die genaue Abgrenzung der mittelbar von Arbeitskämpfen betroffenen Arbeiter sein [2].

Wenn die Berechnungen unter diesen Umständen auch keine vollkommene Genauigkeit und Einsicht für die Feststellung der durch Arbeitskämpfe hervorgerufenen Schäden der Wirtschaft gewährleisten, so charakterisieren sie die wirtschaftliche Vergeudung und Desorganisation, die in ihnen liegt. Im übrigen wird die englische Arbeitsstatistik im wesentlichen als gut ausgearbeitet angesehen, da sie sich vor allem frei von jeglicher Tendenz und jeglicher bewußter Fälschung hält.

Die nachfolgende der Ministry of Labour Gazette [3] entnommene amtliche Statistik bringt die Entwicklungsreihe der Arbeitskämpfe zur Darstellung und umfaßt die Periode von 1893 bis 1932, und zwar sind in dieser Aufstellung kleinere Arbeitsstreitigkeiten, von denen weniger als 10 Arbeiter betroffen werden und solche, die weniger als einen Tag dauern, nicht weiter berücksichtigt worden, es sei denn, daß die zusammengefaßte Dauer dieser Arbeitskämpfe 100 Arbeitstage überschreitet. (s. Tabelle, S. 99).

Die Ziffern für die verschiedenen Jahre weisen große Abweichungen untereinander auf; so schwankt die Anzahl der Arbeitskämpfe in den einzelnen Jahren zwischen 302 im Jahre 1928 und 1607 im Jahre 1920, und die Gesamtzahl der durch Streiks und Aussperrungen betroffenen Arbeiter von 87 000 im Jahre 1904 bis zu über 2,7 Millionen des Jahres 1926. Die Zahlen über die Dauer der Arbeitsstreitigkeiten weisen entsprechende Diskrepanzen auf und zwar von 1,2 Millionen Arbeitstagen im Jahre 1927 bis zu 162 Millionen des vorangegangenen Jahres.

Der jährliche Verlust an Arbeitszeit, der auf industrielle Arbeitskämpfe während der in der Tabelle verfolgten Periode von 40 Jahren zurückzuführen ist, stellt sich im Durchschnitt auf fast 15 Millionen Arbeitstage (14 890 000). Zu bemerken ist hierbei, daß sich natürlich auch die Durchschnittszahlen von Jahr zu Jahr ändern, denn die Arbeitskämpfe wechseln in Erbitterung, Umfang und Dauer von Jahr zu Jahr und von Industrie zu Industrie, wobei der Einfluß der allgemeinen

---

2) Siehe oben S. 8ff.

3) The Ministry of Labour Gazette, Mai 1933, S. 162.

Jahr	Zahl der im Jahr beginn. Streitfälle	Zahl der von den im Jahr beginnenden Streitfälle betroffenen Arbeiter			Gesamtdauer aller Streitigkeiten während des Jahres in Arbeitstagen (a. 10000 abger.)
		unmittelbar	mittelbar	total	
1893	599	597 000	37 000	634 000	30 440 000
1894	903	254 000	68 000	322 000	9 510 000
1895	728	205 000	54 000	259 000	5 700 000
1896	906	142 000	50 000	192 000	3 560 000
1897	848	166 000	63 000	229 000	10 330 000
1898	695	199 000	53 000	252 000	15 260 000
1899	710	137 000	42 000	179 000	2 500 000
1900	633	132 000	53 000	185 000	3 090 000
1901	631	111 000	68 000	179 000	4 130 000
1902	432	115 000	140 000	255 000	3 440 000
1903	380	93 000	23 000	116 000	2 320 000
1904	346	56 000	31 000	87 000	1 460 000
1905	349	67 000	25 000	92 000	2 370 000
1906	479	157 000	60 000	218 000	3 020 000
1907	585	100 000	46 000	146 000	2 150 000
1908	389	221 000	72 000	293 000	10 790 000
1909	422	168 000	129 000	297 000	2 690 000
1910	521	384 000	130 000	514 000	9 870 000
1911	872	824 000	128 000	952 000	10 160 000
1912	834	1 232 000	230 000	1 462 000	40 890 000
1913	1 459	497 000	167 000	664 000	9 800 000
1914	979	326 000	121 000	447 000	9 880 000
1915	672	401 000	47 000	448 000	2 950 000
1916	532	235 000	41 000	276 000	2 450 000
1917	730	575 000	297 000	872 000	5 650 000
1918	1 165	923 000	193 000	1 116 000	5 880 000
1919	1 352	2 401 000	190 000	2 591 000	34 970 000
1920	1 607	1 779 000	153 000	1 932 000	26 570 000
1921	763	1 770 000	31 000	1 801 000	85 870 000
1922	576	512 000	40 000	552 000	19 850 000
1923	628	343 000	62 000	405 000	10 670 000
1924	710	558 000	55 000	613 000	8 420 000
1925	603	401 000	40 000	441 000	7 950 000
1926	323	2 724 000	10 000	2 734 000	162 230 000
1927	308	90 000	18 000	108 000	1 170 000
1928	302	80 000	44 000	124 000	1 390 000
1929	431	493 000	40 000	533 000	8 290 000
1930	422	286 000	21 000	307 000	4 400 000
1931	420	424 000	66 000	490 000	6 980 000
1932	389	337 000	42 000	379 000	6 490 000
Durchschnitt der Jahre 1893—1932=665		540 000	80 000	592 000	14 890 000

The Ministry of Labour Gazette, S. 162, Mai 1933.

Wirtschaftslage und der speziellen einzelner Industriezweige nicht ohne Einfluß auf die Gesamtbewegung ist. So wechseln die durch Streik und Aussperrung verlorenen Zeiten innerhalb weiter Grenzen, die nicht nach Gesetzen bestimmbar sind. Trotzdem jedoch können die aus den verschiedenen Jahren errechneten Durchschnittsziffern als Anhalt dienen.

Die Durchschnittszahl pro Jahr für die durch Streik und Aussperrung betroffenen Arbeiter in der vorgenannten 40jährigen Periode stellt sich auf fast 600 000. Die englische Bevölkerungsstatistik gibt keine vollständige Angabe über die in Lohnarbeit tätigen Bevölkerungsgruppen, legt man aber die geschätzte Zahl der versicherten A.N. zugrunde, so erhält man die Ziffer von 12 405 700 [4]. Zu der aus der statistischen Erfassung der Jahre 1893 bis 1930 sich ergebenden jährlichen Durchschnittszahl von 600 000 betroffenen Arbeitern in Beziehung gebracht, erscheinen nur etwa 5% der englischen Arbeiter jährlich an Arbeitskämpfen beteiligt.

Bemerkenswert ist vielleicht noch, wie sich der durch Arbeitseinstellung entstandene Verlust auf die Gesamtzahl der A.N. verteilt. Gegenüber dem durchschnittlichen Zeitverlust von 15 Millionen Arbeitstagen im Jahr entfallen auf jeden Arbeitnehmer etwas mehr als 1 voller Arbeitstag (1¼) im Jahre. Von dieser Seite gesehen sind die ökonomischen Nachteile der Arbeitskämpfe außerordentlich harmlos. Zu berücksichtigen ist hierbei aber, daß die Betrachtung von der Fiktion einer gleichmäßigen Verteilung der Verluste einerseits auf die verschiedenen Jahre andererseits auf alle A.N. ausgeht. In Wirklichkeit jedoch fallen die Schädigungen oft auf recht begrenzte Zeitabschnitte und einzelne Industriezweige und rufen dadurch erst die ernsten und verheerenden Wirkungen hervor. Gerade durch die Verteilung auf die einzelnen Hauptindustriezweige erhält die englische Streik- und Aussperrungsbewegung — wie später noch gezeigt werden wird — ein besonderes Gepräge.

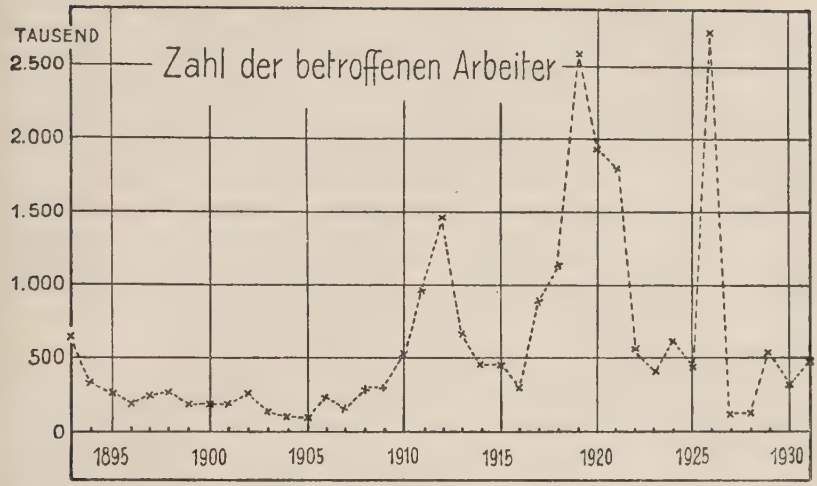
Die Unterschiede bei der Anzahl der von Arbeitsstreitigkeiten betroffenen Arbeiter in den einzelnen Jahren geht aus nachfolgender graphischer Darstellung [5] für die vorgenannte Periode klar hervor.

Bis zum Jahre 1909 weist die Bewegung eine gewisse Stetigkeit auf. Erst von da ab sind starke Abweichungen für die einzelnen Jahre festzustellen, wobei die Tendenz zu immer stärker und schwerer werdenden Arbeitskämpfen besteht.

Diese Tendenz wird durch einen Vergleich zwischen einzelnen charakteristischen Perioden besonders deutlich. Sie zeigen, daß während der letzten Generation ein bemerkenswerter Aufschwung in der Zahl der Arbeitskämpfe und ein noch stärkerer Aufschwung in der Anzahl der

4) Twentieth Abstract of Labour Statistices of the United Kingdom, S. 40. Die genannte Zahl bezieht sich auf Juli 1930.

5) The Ministry of Labour Gazette, Mai 1932.



von den Streiks betroffenen Arbeiter, sowie der durch diese Kämpfe verlorenen Arbeitstage zu verzeichnen ist [6]. Drei Perioden von je 8 Jahren Dauer bringen dies klar zum Ausdruck: die Zeit seit dem Kriege bis einschließlich 1926, die Zeit unmittelbar vor dem Kriege und die Perioden vor dieser. Die vierte Periode, die nur 6 Jahre umfaßt und in die neueste Zeit hineinreicht, weist in ihren Durchschnittszahlen dagegen einen ganz gewaltigen Rückgang in der Zahl der Arbeitskämpfe wie auch der anderen Daten auf:

Periode	Zahl der Arbeits-kämpfe	Durch-schnitt pro Jahr	Zahl der betroff. Arbeiter in Mill.	Durch-schnitt pro Jahr	Zahl der verloren. Arbeitsst. in Mill.	Durch-schnitt pro Jahr
I. 1898—1905	4 176	522	1,345	168 000	34,570	4 350 000
II. 1906—1913	5 561	695	4,546	568 000	89,370	11 170 000
III. 1919—1926	6 562	820	11,069	1.383 000	357,000	44 560 000
IV. 1927—1932	(2 272)	395	(1,941)	323 000	(28,700)	4 780 000

Die erste Periode mit einer verhältnismäßigen Gleichheit der Daten in den einzelnen Jahren zeigt bei durchschnittlich 522 Arbeitskämpfen im Jahre eine Beteiligung von 168 000 Arbeitern und einen Durchschnittsverlust von 4,35 Millionen Arbeitstagen.

6) Britain's Industrial Future, 1928, S. 144.

Demgegenüber steigert sich in der 2. Periode die Durchschnittszahl der Arbeitskämpfe auf fast 700, wobei durchschnittlich 4,5 Millionen Arbeiter von den Arbeitskämpfen betroffen sind und ein Verlust von etwa 11 Millionen Arbeitstagen im Durchschnitt zu verzeichnen ist. Es handelt sich um die Vorkriegsperiode, die sich durch eine besondere „Industrial Unrest" auszeichnet und die trotz der von den Liberalen betriebenen radikalen Steuer- und sozialpolitischen Gesetzgebung von 1909—1911 nicht verhindert werden konnte. Ausdruck für diese Fälle des „Industrial Unrest" waren im Jahre 1908 die großen Streiks und Aussperrungen im Maschinenbau und Schiffsbau, sowie der Textilindustrie. Die Jahre 1911—12 zeichneten sich aber besonders durch die schweren Arbeitskämpfe im Transportgewerbe und im Kohlenbergbau aus.

Die Kämpfe der Jahre 1911—12 hängen eng mit der Aktivierung der Gewerkschaftsbewegung zusammen. Um diese Zeit wuchs die Mitgliederzahl der Gewerkschaften immer stärker an. Sie hatte sich gegenüber 1900 auf 4 Millionen im Jahre 1913 verdoppelt. Obwohl von den Verhandlungsmaschinerien der Conciliation Act von 1896 viel Gebrauch gemacht wurde, setzte sich bei den immer stärker werdenden Gewerkschaften doch die Auffassung durch, daß unter Umständen ein Streik schneller zur Durchdrückung einer Forderung führte, als ein langwieriges Einigungs- bzw. Schlichtungsverfahren [7]. So ist diese Periode gekennzeichnet durch eine Reihe großer und spontaner Streiks, da das Verhalten der Parteien bei den bestehenden Schlichtungseinrichtungen versagte. In dieser Zeit waren auch die Stimmen der Öffentlichkeit für eine Änderung der bestehenden Schlichtungseinrichtungen und für verstärkte Einflußnahme des Staates auf die Wirtschafts- und Arbeitsverhältnisse am ehesten zu haben gewesen [8].

Der Transportarbeiterstreik des Jahres 1911, an dem die Seeleute, Dockarbeiter und Eisenbahnarbeiter geschlossen teilnahmen, konnte nicht geschlichtet werden, weil die Organisationen der Arbeitnehmer dieser Gewerbe von der Unternehmerschaft noch nicht anerkannt waren. Der große Kohlenstreik des Jahres 1912 erstreckte sich über ganz England und wurde schließlich durch staatlichen Eingriff — mit der Coal-Mines-Act — beigelegt, die Mindestlöhne vorsah [9].

Die dritte Periode, die unmittelbare Nachkriegszeit, brachte dann eine Fülle von Streiks und Aussperrungen, die sich im Jahre 1919 auf die Herabsetzung der hohen Kriegslöhne, die stark geminderte Spanne zwischen den Löhnen gelernter und ungelernter Arbeiter und die Verkürzung der Arbeitszeit richteten. Die ganze Periode ist gekennzeichnet durch den Ausdruck „Industrial Unrest", die ihre Ursache eben in den

---

7) Survey of Industrial Relations, a.a.O. S. 256.

8) Vgl. Wolf Dittler, a.a.O. S. 76.

9) s. o., S. 30 ff.

geänderten Verhältnissen beim Übergang von der Kriegs- zur Friedenswirtschaft und stärkeren Aktivierung der Gewerkschaftspolitik hatte.

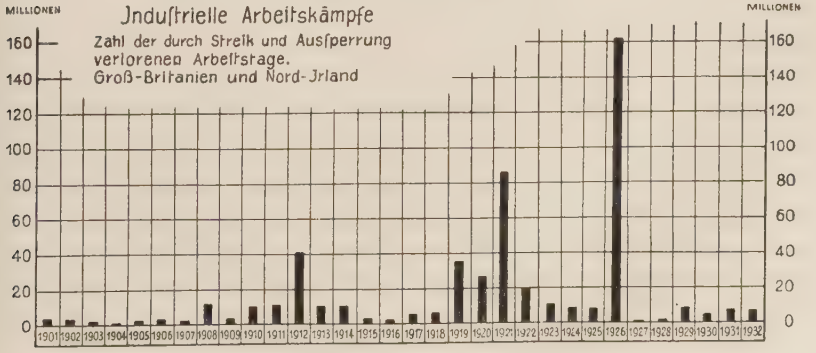
In die Jahre 1919—20 fällt die Periode der „strong position of labour", was schon rein äußerlich in dem starken Anschwellen der gewerkschaftlichen Mitgliederzahlen zum Ausdruck kommt. Die Mitgliederzahl stieg um mehr als das Doppelte zwischen 1914 und 1920, dem „Rekord"-Jahr, in welchem die Gesamtziffer $8^1/_3$ Millionen erreicht, d. h. daß — gemessen an der Zahl der in die Arbeitslosenversicherung einbezogenen Personen — fast dreiviertel sämtlicher Arbeitnehmer den Gewerkschaften angehörten.

Gleichlaufend mit der starken Stellung der Gewerkschaften setzte die kurze wirtschaftliche Hochkonjunktur ein, die für die Trade Unions der Anlaß zu erhöhten Lohnforderungen war. Auf Grund der Kampffreiheit und der durch ihre Stärke bedingten Kampffreudigkeit der Gewerkschaften kam es in dieser Zeit zu häufigen und starken Arbeitskämpfen, deren Ergebnis für die Arbeitnehmer meist günstig ausfielen; die Lohnforderungen wurden angesichts der günstigen Absatzlage auf den einzelnen Produktmärkten im allgemeinen durchgesetzt und die englischen Unternehmer konnten in dieser Zeit die durch Lohnerhöhung bedingte Preiserhöhung meist auf die Konsumenten abwälzen, ohne die Nachfrage entsprechend zu mindern. Rückgang des Absatzes und Arbeitslosigkeit setzten erst im Winter 1920/21 ein, fast schlagartig steigt dann die Arbeitslosenziffer im Juli 1921 über 20% [10].

Ein Vergleich zwischen der Kurve der Gewerkschaftsmitglieder [11] und der in den einzelnen Jahren durch Arbeitskämpfe verlorenen Ar-

Industrielle Arbeitskämpfe.

Zahl der durch Streik und Aussperrungen verlorenen Arbeitstage Großbritannen und Nord-Irland.

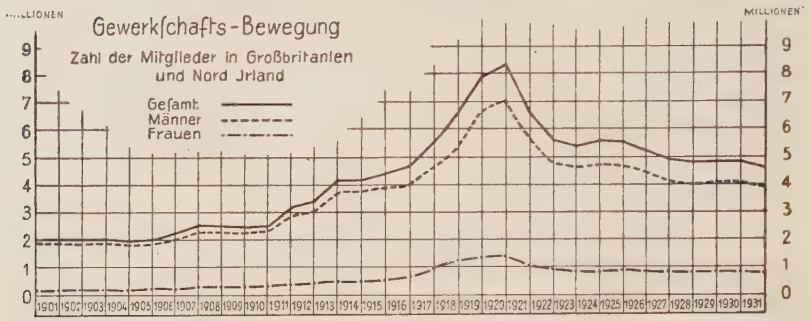


10) Vgl. Tabelle in Survey of Industrial Relations, a.a.O. S. 225.

11) Supplement to the Ministry of Labour Gazette, März 1933.

Gewerkschafts-Bewegung.

Zahl der Mitglieder in Großbritannien und Nord-Irland.



beitstage [12] zeigt deutlich, daß ein Zusammenhang zwischen „strong Position of Labour" und starker Kampffreudigkeit in diesen Jahren bestand.

Schon 1921 schlägt die Mitgliederbewegung bei den Gewerkschaften ins Gegenteil um und ein gewaltiges Absinken der Ziffern macht sich in der Folgezeit bemerkbar. Charakteristisch für diese Zeit ist das Sinken des sozialen Reallohns durch die außerordentlich erhöhte Arbeitslosenziffer [13] und Einführung von Kurzarbeit. Die Gewerkschaftsbewegung ist in dieser Periode noch angriffslustiger gewesen als in einer der vorhergehenden Perioden. Die Anstrengungen, das Lohnniveau weiter zu heben, haben jedoch keinen Erfolg. Doch ist es den Trade-Unions gelungen, das Lohn-Niveau den sinkenden Preisen nur langsam folgen zu lassen und so einen nicht unerheblichen Vorsprung des Einzelreallohnes zu gewinnen. Die Schwierigkeiten der englischen Industrie auf ihren Auslandsmärkten wurden also durch die Industrial Unrest nur noch gesteigert.

Im Jahre 1924 beträgt die Mitgliederzahl der Trade Unions nur noch 5½ Millionen. Der Gesamtverlust, den die Gewerkschaften gegenüber 1920 erlitten haben, macht demnach ungefähr 33% aus; trotzdem hält sich die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder noch auf doppelter Höhe des vorhergehenden Jahrzehntes. Mit ganz geringen Zugängen im Jahre 1929 fällt die Mitgliederzahl seit 1924, wenn auch langsam, so doch stetig. Für das Jahr 1931 steht die Gesamtzahl der Gewerkschaftsmitglieder mit 4 611 000 fest, d. h. es sind ungefähr 25% aller Arbeitnehmer Gewerkschafter. Als Ursache für das dauernde Absinken in der Zahl der

12) Supplement to the Ministry of Labour Gazette, März 1933.

13) Mit Ausnahme in den sog. „Sheltered", d. h. durch Mangel ausländischen Wettbewerbs geschützten Industrien. Vgl. Britain's Industrial Future, a.a.O. S. 185.

Gewerkschaftsmitglieder wird von Arbeitnehmerseite für die Zeit bis 1926 „the pressure of the Trade slump and akute unemployment“ [14] und später die Einführung der Trade Disputes and Trade Unions Act 1927 angesehen [15].

Die tieferen Gründe der Steigerung der Arbeitskämpfe und Unruhen der 3. Periode sind aber in der ökonomischen Situation zu suchen. Die Krisenjahre seit 1921 haben es auf der einen Seite nicht vermocht, die Unternehmer in den am meisten betroffenen alten Exportindustrien zu einer wirklichen Reorganisation ihrer Betriebe zu veranlassen. Die wesentlichen Momente für dies Verhalten lagen in der konservativen Einstellung der Unternehmer und deren Kapitalreichtum, der über den Rückgang in den Exportindustrien hinweghalf und die zwingende Notwendigkeit der Umstellung nicht unbedingt notwendig erscheinen ließ. Die Unternehmer suchten nur im Kampf gegen den Standard der Arbeiterschaft eine Kostensenkung für ihre Betriebe herbeizuführen. Auf der anderen Seite veranlaßte aber die organisatorische wie auch die politische Stärke die Gewerkschaften zu einem zähen Defensivkampf um die Haltung des in den ersten Nachkriegsjahren erkämpften Nominallohnes. Dieser dauernde Kampf führte zu einer stetigen Radikalisierung auf beiden Seiten, die ihren Höhepunkt fand in dem großen Kohlenbergarbeiterstreik 1926.

Dieser bringt zusammen mit dem gleichzeitigen Generalstreik die größten Verluste der 3. Periode. In den zwei Wochen des Generalstreiks, an dem alleine 1 580 000 Arbeiter beteiligt waren, gingen der englischen Volkswirtschaft rund 15 Millionen Arbeitstage verloren, während an dem 7 Monate währenden Arbeitsausstand im Kohlenbergbau 1 050 000 Bergleute teilnahmen, bei einem Gesamtverlust von 145 000 000 Arbeitstagen [16].

Die Ursachen dieses ungeheuren Arbeitskampfes lagen in der außerordentlich schlechten wirtschaftlichen Lage des Kohlenbergbaus, die wiederum bedingt war teils durch die allgemeine Wirtschaftsdepression, vor allem aber durch das Unterlassen jeglicher Rationalisierungsmaßnahmen von Seiten der Besitzer der Gruben. Die Grubenbesitzer wollten, um die Rentabilität der Gruben zu heben, mit den Gewerkschaften ein Abkommen auf Übergang vom Sieben- zum Achtstundentag und Lohnsenkungen schließen. Die Gewerkschaften konnten dieser Forderung nicht zustimmen. Sie sahen das einzige Mittel zur Hebung der Rentabilität in einer weitgreifenden Rationalisierung. Obwohl seit 6 Jahren die latente Krise im Kohlenbergbau zu einer Entscheidung drängte, kam es zu keiner Einigung zwischen Arbeitgebern und Arbeit-

14) The Labour Jear Book, 1924, S. 2.

15) The Labour Jear Book, 1930, S. 12 und The Ministry of Labour Gazette, September 1928, S. 314.

16) The Labour Jear Book, 1927, S. 93.

nehmern. Man suchte die Entscheidung durch den schwersten Arbeitskampf der englischen Wirtschaftsgeschichte herbeizuführen. Am 1. Mai 1926 verließen 1 Million Bergarbeiter in ganz England die Gruben, denen sich 1,6 Millionen zum Generalstreik anschlossen. Während der Generalstreik nach 9 Tagen zusammenbrach, hat der Kampf im Kohlenbergbau fast 7 Monate gedauert und die Bedingungen, zu denen er geschlossen wurde, hätten schon viele Monate früher erreicht werden können [17]. Er hat den Grubenarbeitern nichts eingebracht. Außer den Entbehrungen, die sie erlitten haben, mußten sie in die Herabsetzung der Löhne einwilligen und sich der Wiedereinführung der 8-Stundenschicht durch die Coales-Mines-Act 1926 fügen. Der Schaden, der der Allgemeinheit zugefügt wurde, war ungeheuerlich und für England noch jahrelang später fühlbar.

Durch die schweren und zahlreichen Arbeitskämpfe in den Jahren 1919—1926 — mit durchschnittlich 820 Arbeitsniederlegungen und 1,3 Millionen betroffenen Arbeitern, sowie 44,5 Millionen verlorenen Arbeitstagen — weist die 3. Periode eine gewaltige Steigerung gegenüber den vorhergehenden auf. Vor allem ist die Intensität der Arbeitskämpfe gestiegen: so hat sich die Zahl der verlorenen Arbeitstage im Durchschnitt gesehen vervierfacht gegenüber der Vorkriegsperiode. Selbst wenn man berücksichtigt, daß in dem Durchschnittsverlust von 44 Millionen Arbeitstagen die Ziffern des Kohlenbergarbeiterstreiks und Generalstreiks mitenthalten sind, welche eine nur in Jahren wiederkehrende Erscheinung sein dürfte, so bleibt doch die Tatsache bestehen, daß das vergangene Jahrzehnt eine Steigerung der sozialen Kämpfe bedeutet hat und der englischen Volkswirtschaft enormer Schaden zugefügt wurde.

Gewiß ist hierbei auch ein Teil dem Fortschritt der Industrialisierung zuzuschreiben. Mit der fortschreitenden Industrialisierung hat aber die Wirkung der Arbeitsausstände und damit die entstandenen wirtschaftlichen Verluste auch in anderer Beziehung erheblich zugenommen. Durch das Anwachsen der fixen Kosten in den einzelnen Betrieben werden jetzt bei einer Arbeitsniederlegung bedeutend höhere Kapitalsummen auf den einzelnen Arbeiter gerechnet stillgelegt, als dies früher der Fall war, sodaß der Verlust für die Produktion entsprechend größer geworden ist.

Will man die Tatsache der Steigerung der sozialen Kämpfe an den entstandenen Verlusten in den verschiedenen Perioden veranschaulichen, so ist dies im wesentlichen nur auf Seiten der Arbeitnehmer durchzuführen [18]. Setzt man einen Durchschnittslohnsatz von 10 Schillingen pro Tag ein, so steigert sich der durchschnittliche Lohnausfall pro Jahr von ungefähr 2 Millionen Pfund des Jahres 1898—1905 auf etwa 5,5 Millio-

17) Sir Alfred Mond, Industry and Politics. 1927, S. 127.
18) Vgl. Britain's Industrial Future, a.a.O. S. 144.

nen Pfund der zweiten Periode und für die Nachkriegszeit bis 1926 auf über 22 Millionen £ pro Jahr. Die Verluste, die die Unternehmerschaft durch die Kämpfe an Produktionsausfall, Brachliegen von Kapital und Verlust von Absatzmärkten erleidet, ist auf diese Art kaum zu umschreiben; auch die Schädigung der Allgemeinheit durch die indirekten Verluste läßt sich nicht so erfassen. Hier müßte jeder einzelne Arbeitskampf auf seine Auswirkungen hin untersucht werden.

Welche ungeheuren Schäden der Allgemeinheit durch Arbeitskämpfe zugefügt werden, zeigt z. B. der Kohlenbergarbeiterstreik und Generalstreik des Jahres 1926 in seinen Auswirkungen auf das Wirtschaftsleben und die Finanzwirtschaft der Jahre 1926/27; die Kohlenausfuhr wurde gesperrt, der Zugverkehr eingeschränkt und die Versorgung der Bevölkerung und der Industrie mit Kohlen rationiert. Zahlreiche Betriebe wurden von der Kohlenknappheit empfindlich getroffen und mußten zur Kurzarbeit übergehen oder stilliegen. England, das Kohlenausfuhrland der Welt, hatte bis zum Januar 1927 fast 22 Millionen t Kohlen eingeführt [19]. Wichtige Absatzgebiete für Kohlen gingen verloren [20], und waren schwer wieder zu erringen. All das wirkte sich auf die Finanzwirtschaft des Jahres 1926 im verheerenden Maße aus. Denn faßt man die Wirkungen des Generalstreiks und des Stillstandes im Kohlenbergbau zusammen, so ergibt sich allein für den Fiskus im Jahre 1926 ein Gesamtverlust von etwa 32 Millionen [21]. Die Einnahmen gingen um über 17,5 Millionen £ zurück, während die Ausgaben über 14,5 Millionen zunahmen. Im einzelnen hatte der schwere Arbeitskampf für die Finanzwirtschaft die folgenden Wirkungen: Auf der Einnahmeseite blieben die Eingänge aus Zoll und Akzise um 8 Millionen £ hinter den veranschlagten zurück [22]. Die Posteinnahmen waren um 500 000 £ geringer und die Einnahmen aus Stempelabgaben verkürzten sich infolge

---

19) Sir P. Cunliffe-Lister beziffert die Gesamtkohleneinfuhr der Monate Juni 1926 bis Januar 1927 mit 21,9 Millionen t. Parliamentary Debates, House of Commons, 1927, Vol. 202, Vol. 739.

20) So z. B. der skandinavische Markt, dessen Zurückgewinnung durch das Kohlen-Dumping Polens noch erschwert wurde. „Undoubtedly the stoppage of work in the British coal industry in 1926 provided Poland with the opportunity to increase her coal Trade with Scandinavia .... The expectation held in some quaters that Poland's footing would be only temporary has not been realised". Major Colville in Parliamentary Debates, House of Commons, Vol. 247, col. 927, 27. Januar 1931. Erst durch Handelsverträge ist es England 1933 gelungen, wieder stärkeren Einfluß auf den skandinavischen Markt zu finden.

21) Aus der Rede des damaligen englischen Finanzministers Windstone Spencer Churchill am 11. April 1927 im Unterhaus... S. Finanzarchiv Georg Schanz, 1927, Bd. 2, S. 150.

22) Zurückzuführen ist dies vor allem auf die verringerten Einnahmen aus Bier und Spirituosen. Im übrigen sind die folgenden Ziffern ebenfalls der Rede Curchills entnommen. Vgl. ebenda, S. 148 ff.

des Stillstandes um 1,5 Millionen. Dazu traten noch infolge der Geschäftsverluste Steuererlasse oder -rückzahlungen in Höhe von 3250000 £ und der Verlust von 4 250 000 £ allein an Einkommensteuer, da es unmöglich war, von den in Geldverlegenheiten geratenen Steuerzahlern die erwarteten Einnahmen einzuziehen.

Um den Ausfall an Einnahmen und die weiteren Ausgaben zu decken, war das Schatzamt gezwungen Schatzamtswechsel auszugeben, wobei die Ausgabenseite durch extra Zinsen für die Schatzamtswechsel um nahezu 6 Millionen £ belastet wurde. Außerdem führte der Streik zu einer außergewöhnlichen Einlösung von Kriegsspargeldbescheinigungen, deren Höhe mit 3 Millionen £ beziffert wird. Direkte Verwaltungsausgaben für Unterstützungen von Arbeitslosen und Notleidenden infolge des Stillstandes in der Kohlenindustrie belastet das Budget mit über 5 Millionen £.

Die vom Schatzamt alljährlich vorgenommene Prüfung der Geschäftsergebnisse ergab für 1926, daß die Gewinnbeträge 150 Millionen £ weniger betrugen als ursprünglich erwartet wurde. Dadurch wirkte sich der Generalstreik und Stillstand im Kohlenbergbau auch über das Jahr 1926 hinaus aus, denn die sich daraus ergebenden Verluste an Einkommensteuer verteilten sich nicht nur auf das laufende, sondern auch auf die folgenden Jahre.

Diesen direkten Verlusten stehen noch die indirekten nach [23], deren Erfassung rechnerisch nicht durchführbar ist. Als erweiterte Folgen des Arbeitskampfes sind auch die Verzögerungen in der Herabsetzung der Beiträge zum Arbeitslosenversicherungsfonds und die verstärkten Schwierigkeiten in der Schuldenkonvertierung für England anzusehen.

Gerade der Arbeitskampf des Jahres 1926 zeigt deutlich die Schwächen der englischen Wirtschaftsauffassung und des englischen Arbeitsrechtes, das bis dahin keine Handhabe bot, derartige, die gesamte Volkswirtschaft schädigende Arbeitskämpfe zu verhindern. Diese Lücke auszufüllen und die englische Volkswirtschaft vor ähnlichen verheerenden Folgen für die Zukunft zu bewahren, war ja der Anlaß für die Durchdrückung der Trade Disputes and Trade Unions Act 1927 und die von privater Seite einsetzende konstruktive Wirtschaftspolitik und gleichzeitigen Reformversuche hinsichtlich der Neugestaltung der Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, die Melchett-Turner-Conference.

Die 4. Periode schließt an das Jahr 1926 an und reicht bis in die Jetztzeit. Sie umfaßt die Streikbewegung seit Einführung der Trade

23) So führt der Attorny-General im Unterhaus über die an dem großen Arbeitskampf Beteiligten aus: „They have caused immense loss to the nation as a whole that they have seriously injured our trade and commerce and have imperilled our whole position as an industrial nation". Parliamentary Debates 1927, Vol. 202, col. 707.

Disputes und Trade Unions Act 1927. Die Entwicklung ist in dieser Periode eine ganz andere geworden, denn die Arbeitsausstände sind sowohl der Zahl, wie auch ihren Ausmaßen nach ganz beträchtlich in den einzelnen Jahren zurückgegangen. So stellen die Jahre 1927 und 1928 die geringsten Verluste von Arbeitstagen in der gesamten statistischen Erfassung dar und liegen damit sogar unter denen der Jahre 1903—1905. In den Jahren 1929—1930 sind die Zahlen allerdings wieder leicht angestiegen, wenn sie auch mit durchschnittlich 6,5 Millionen verlorenen Arbeitstagen bei weitem noch nicht die Höhe der Jahre 1919—1923 erreicht haben. Bemerkenswert ist jedoch, daß in jedem dieser Jahre die Gesamtzahl der verlorenen Arbeitstage zum größten Teil meist aus je einem einzigen Arbeitskampf herrühren [24]. Die Tragweite der einzelnen Kämpfe ist also doch ziemlich bedeutend. So handelt es sich im Jahre 1929 um den Streik in der Baumwollindustrie, 1930 sind es die Kämpfe in der Woll-Textilindustrie und 1931 wiederum Streitigkeiten in der Baumwollindustrie und dem Kohlenbergbau, beide zusammen machen ungefähr $^2/_3$ aller von Arbeitskämpfen betroffenen Arbeitnehmer und $^3/_4$ der verlorenen Arbeitstage dieses Jahres aus [25]. Im Jahre 1932 sind fast 90% der verlorenen Arbeitstage das Ergebnis der Streiks in der „Spining and Manufacturing Section" der Baumwollindustrie [26].

Die Arbeitsstreitigkeiten dieser Jahre spielen sich also im wesentlichen in der Baumwollindustrie ab. Dies war bedingt durch „the continued pressure of bad trade and economic difficultes both in the country and abroad" [27], die es unvermeidlich erscheinen ließen, dauernd nach neuen Kostensenkungen zu trachten. In diesen für die Baumwollindustrie besonders schwierigen wirtschaftlichen Verhältnissen haben die der Verhütung von Arbeitsstreitigkeiten dienenden Einrichtungen, die sich in früheren Zeiten besonders gut bewährten und vielfach als Vorbild für andere Industriezweige dienten, versagt. Der Balfour-Bericht [28] betont im Jahre 1926 noch die harmonischen Beziehungen

---

24) Report of the Ministry of Labour for the Jear 1930, S. 86.

25) The Ministry of Labour Gazette, Mai 1932, S. 166.

26) Report of the Ministry of Labour for the Jear 1932, S. 79.

27) Report of the Ministry of Labour for the Jear 1932, S. 79. Die tieferen Ursachen für die schlechte Absatzlage dieser Stapelindustrie liegen einerseits darin, daß die alten Konkurrenten auf diesem Gebiet durch rationellere Betriebsführung mächtiger geworden sind. Durch die vielen kleinen Unternehmer, die einen Zusammenschluß nicht erstrebten, und sich auch nicht rechtzeitig auf die veränderte Marktlage umstellten, hat England den Vorteil der anderen nicht aufholen können. Andererseits trägt aber die Entwicklung der neuen Baumwollindustrien in Asien — Japan, China und Indien —, sowie der indische Boykott viel zu den Absatzschwierigkeiten der englischen Baumwollindustrie bei.

28) Survey of Industrial Relations, a.a.O. S. 273 ff. Von 600—700jährlichen Arbeitsstreitigkeiten führten dank der vorzüglichen Einrichtung nur 2—3 im Jahr zu Arbeitskämpfen.

zwischen A.G. und A.N. und großen Erfolge der auf der Conciliation beruhenden Einrichtungen. Seit 1929 kann davon aber nicht mehr die Rede sein, denn es ist erst immer nach schweren Kämpfen zu einer Einigung gekommen.

In Anbetracht der schwierigen Lage wurde im Juni 1929 das Lohnabkommen von Seiten der Unternehmer gekündigt und eine 25%ige Lohnsenkung beantragt. Die Gewerkschaften konnten sich nicht damit einverstanden erklären. Da keine Einigung erzielt werden konnte, kam es zum Streik [29], der erst durch ein ad hoc gebildetes Arbitration Board geschlichtet werden konnte und dessen Schiedsspruch sich die Parteien schon vorher unterworfen hatten [30]. Die Differenz wurde geteilt und eine 12%ige Lohnkürzung durchgesetzt. Schon Anfang 1931 kam es zu erneuten Arbeitsstreitigkeiten durch die Rationalisierungsversuche der Unternehmer, die geplante Einführung des „More-Looms-to-a-weaver"-[31]Systems, eine technische Neuerung, die es ermöglicht, daß ein Weber anstelle von 4 Webstühlen gleichzeitig 8 bedienen könnte. Die Gewerkschaften setzten dem System stärksten Widerstand entgegen, zumal sie fürchten mußten, daß dessen Einführung die Freisetzung einer großen Zahl Arbeitnehmer bedingen würde. Die Aussperrung von Seiten der Unternehmer wurde Mitte Februar nach einem Monate beendet und die Durchführung des „More-looms-experiment" für spätere Zeit aufgeschoben [32].

Seitdem haben zwischen den beiderseitigen Organisationen dauernd Verhandlungen stattgefunden, in deren Mittelpunkt auch immer wieder die Frage der Lohnsenkungen und Änderungen der Arbeitsbedingungen stand. Die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern wurden hierbei stark von dem Problem der Arbeitslosigkeit und der Einführung neuer Arbeitsmethoden beeinflußt [33]. Vor allem jedoch wirkte sich aber die Tendenz einzelner Firmen und Arbeiter anstelle der Gesamtvereinbarung Einzelabmachung zutreffen, ungünstig auf die Verhandlungen aus [34].

Nach langen Verhandlungen über weitere Lohnsenkungen kam es, als Protest gegen den Bruch der Gesamtvereinbarungen von Seiten einzelner Unternehmer, zum Streik [35]. Zahlreiche Versuche wurden gemacht, den Streik zu beenden. Selbst der Arbeitsminister Sir Henry

---

29) The Ministry of Labour Gazette, August 1929, S. 272.

30) The Ministry of Labour Gazette, Juni 1930, S. 201.

31) The Ministry of Labour Gazette, 1932, S. 361.

32) The Ministry of Labour Gazette, Mai 1932, S. 166.

33) Report of the Ministry of Labour for the Jear 1932, S. 79.

34) Report of the Ministry of Labour for the Jear 1932, S. 80.

35) Der ungefähr 12 Mill. £ an Ausfall von Löhnen und Aufträgen kostete. The Manchester Guardian Weekly, 30. Sept. 1932, S. 266. The Manchest Guardian Weekly, 16. Sept. 1932, S. 227.

Betterton wandte sich brieflich an die Führer der beiderseitigen Organisationen und legte seinen Standpunkt klar. Im einzelnen befaßte er sich mit dem Niederbruch des Collective Bargaining Systems der Industrie und dem Fehlschlag der „long and repeated joint discussions of the past three jears“ [36]. Mit Hilfe des Chief Conciliation Officers für die North-Western and Midland Areas wurde schließlich ein Abkommen unterzeichnet, das alle Streitfragen des Streiks beilegte und industriellen Frieden für wenigstens 3 Jahre gewährte [37]. Allerdings brachte die Abmachung den Arbeitnehmern eine weitere Lohnsenkung ein. Auf der anderen Seite war aber noch außer Behebung der augenblicklichen Schwierigkeiten Vorsorge getroffen, evtl. später auftretende Arbeitsdifferenzen durch eine angemessenere „conciliation machinery“ frühzeitig zu beheben und auf diese Art weitere Arbeitsstillstände in der Baumwollindustrie zu vermeiden [38]. Sowohl in der Spinnerei- wie auch Webereibranche der Baumwollindustrie ist Vorsorge für die Errichtung von „Conciliations Committees“ getroffen, falls Betriebsstillegungen zu befürchten sind [39]. Die einzelnen Kommissionen werden aus einem unabhängigen Vorsitzenden und zwei weiteren unabhängigen Mitgliedern, die von je einer Partei für eine bestimmte Zeit ernannt werden, bestehen. Diese Vorkehrung bietet nach Ansicht des Arbeitsministeriums die beste Gewähr für stabile Verhältnisse in der Zukunft und sollte dazu angetan sein, diesen Industriezweig vor weiteren Arbeitskämpfen zu bewahren, die gerade in den letzten Jahren die schon bestehenden Schwierigkeiten so außerordentlich erhöht haben.

Trotz der gewiß schweren Kämpfe in der Baumwollindustrie sind die Gesamtzahlen der 4. Periode außerordentlich gering, und es ist bei durchschnittlich 395 Arbeitskämpfen und 323 000 davon betroffenen Arbeitern, sowie 4,7 Millionen Verlusten an Arbeitstagen gegenüber den Ziffern der vorgenannten Periode eine außerordentliche Besserung zu verzeichnen.

Frage ist, inwieweit sich hier die Einwirkungen der Trade Disputes und Trade Union Act 1927 geltend machen. Klar zu ersehen ist dies nicht, denn kein Arbeitskampf ist bisher in der Praxis nach diesem Gesetz verhindert worden [40]. Aus der Statistik alleine läßt sich hier auch nicht auf Auswirkungen eines Streiks- und Aussperrungsverbots schließen, da ja nur wirklich eingetretene Arbeitskämpfe verzeichnet werden, nicht jedoch diejenigen, die verhütet wurden. Die innere Einstellung der

36) The Manchester Guardian Weekly, 16. Sept. 1932, S. 227.

37) The Manchester Guardian Weekly, 30. September 1932, S. 266.

38) Report of the Ministry of Labour for the Jear 1932, S. 80.

39) Bei diesem Konflikt ist wieder die wichtige Tätigkeit der Chief Conciliation Officers zu erkennen, denen vor allem die Beilegung der Streiks und Neugestaltung der Verhältnisse in der Baumwollindustrie zu danken ist.

40) Sir John Simon, in Parliamentary Debates, House of Commons, Vol. 247, col. 873. 1930.

Führer der beiderseitigen Organisationen ist hier für die Beurteilung maßgebend, sie kann jedoch nicht erfaßt werden, d. h. es ist unmöglich festzustellen, inwieweit sich diese von den gesetzlichen Folgen eines evtl. für ungesetzlich erklärten Arbeitskampfes haben beeinflussen lassen.

Möglich ist, daß die Einführung des Gesetzes einen vorbeugenden, einschüchternden Erfolg gehabt hat. Den relativen Rückgang der Arbeitsstreitigkeiten in England für die letzten Jahre vor allem auf die Einführung der Trade Disputes und Trade Unions Act zurückzuführen wäre wohl verfehlt. Vielmehr ist wohl, wenigstens für die Jahre 1927 und 1928, die völlige Erschöpfung der Arbeiterschaft und in deren Gefolge eine gewisse Streikmüdigkeit nach dem langen erfolglosen Kampf von 1926 als Ursache hierfür anzusehen. Gerade die Bergarbeiter stellen in der gesamten Streikbewegung das Hauptkontigent der Streikenden und gerade diese Arbeiterschaft erlitt nach hartem Kampf die schwerste Niederlage seit Jahrzehnten, die sie nicht gerade zu neuen Wagnissen ermutigte. Zudem trat noch unter dem Einfluß der Niederlage von 1926 stehend die allgemeine Tendenz in der Umstellung der Gewerkschaften hinzu, die anstelle radikaler Kämpfe mehr durch konstruktive Wirtschaftspolitik die Stärkung der Gewerkschaftsstellung in der Wirtschaft zu erreichen suchte. Aber auch abgesehen von der Streikmüdigkeit einer einzelnen Gruppe der Arbeiterschaft und der geänderten Gewerkschaftspolitik war durch die gesamte wirtschaftliche Lage Englands die Voraussetzung zum Losbrechen eines derartigen Riesenkampfes nicht gegeben. Die fortdauernde Wirtschaftdepression in Industrie und Handel mit dauernd steigenden Arbeitslosenziffern konnte nicht die genügende und berechtigte Aussicht auf einen erfolgreichen Arbeitskampf geben. Stets hat der Einfluß industrieller Konjunkturen eine besondere Bedeutung für den Erfolg eines Arbeitskampfes gehabt, denn die Chancen für die Befriedigung einer gestellten Forderung der Arbeitnehmer sind bei ungünstiger Konjunktur ungleich schlechter als bei günstiger. Wenn es sich auch speziell in den letzten Jahren in der englischen Industrie nicht um eine Konjunkturschwankung im eigentlichen Sinne handelt, sondern um Gleichgewichtsstörungen und Verlagerungen innerhalb der Weltwirtschaft, von denen die englische Wirtschaft betroffen wurde, so sind doch die erforderlichen Voraussetzungen für die erfolgreiche Durchdrückung großer Arbeitskämpfe nicht vorhanden. Das zeigt sich auch in den Arbeitskämpfen in der Baumwollindustrie der letzten Jahre, bei denen die A.N. stets unterlegen sind. Die Wirtschaftsdepression spiegelt sich m. E. in der Streikbewegung der letzten Jahre zu deutlich wieder, und man kann diese Auswirkungen nicht der Trade Disputes and Trade Unions Act zuguteschreiben. In anderer Hinsicht wurde aber durch das Gesetz eine gewisse Behinderung der Streikbetätigung erreicht. Dies aber nicht durch das reine Verbot, sondern durch die beschränkenden Vorschriften des Streikpostenstehens [41]. Hemmend hat

41) Milne-Bailey, Die Arbeit, a.a.O. S. 150.

sich das Gesetz vor allem aber auf die Gewerkschaftsbewegung ausgewirkt und besonders der Labour Party geschadet, da nur etwa 43% sämtlicher Gewerkschaftsmitglieder Beiträge für die politischen Fonds leisten [42].

Zusammenfassend kann die Auffassung vertreten werden, daß die Gegebenheiten für eine tatsächliche Auswirkung der Trade Disputes und Trade Unions Act hinsichtlich der Streikbewegung durch die allgemeine Wirtschaftslage nicht vorhanden waren, daß das Gesetz aber angetan erscheint, derartige Riesenverluste, wie sie der Generalstreik und Kohlenbergarbeiterstreik 1926 brachten, für die englische Volkswirtschaft, falls diese drohen sollten, verhindern würde. Daß sich trotzdem die Streikbetätigung nicht übermäßig einschränkt — was ja der liberalistischen Auffassung zuwiderliefe — zeigen die Kämpfe in der Baumwollindustrie. Damit hat sich auch die von den Gewerkschaften ausgesprochene Befürchtung [43], daß die Act jegliche Austragung der Differenzen im Arbeitskampf unterbinde, nicht bewahrheitet [44], denn bei den Arbeitsausständen in der Baumwollindustrie handelt es sich um Primärkämpfe, die scheinbar weder die Absicht hatten, auf die Regierung einen Druck auszuüben, noch erreichten sie ein solches Ausmaß, daß sie die Allgemeinheit schädigten. Sie fielen also nicht unter Clause 1 des Gesetzes von 1927.

Andererseits hat sich aber auch die entgegengesetzte Befürchtung, daß die Trade Disputes and Trade Unions Act zu einem verstärkten Klassenkampf und weiteren Unruhen und Schwierigkeiten [45] führen würde, nicht erfüllt. Im Gegenteil, es hat sich erwiesen, daß die industriellen Beziehungen sich trotz des Gesetzes in den folgenden Jahren gebessert haben [46].

Auch vom Arbeitsministerium [47] wurde die Tatsache des Rückganges der Arbeitskämpfe in den Jahren seit 1927 als ein Erfolg der Verhandlungsmaschinerie der organisierten Industrien angesehen, deren

---

42) The Spectator, 27. Dez. 1930, S. 1003.

43) Harney „The Bill is not a Bill directed against Generalstrikes or even against extended sympathatic strikes. It is a Bill directed against all strikes". Parliamentary Debates, House of Commons, Vol. 205, col. 1352. 2. Mai 1927.

44) Lord Balviel: „It has been said the act prevents all strikes. It has not prevented any legetimate strike". Parliamentary Debates, House fo Commons, Vol. 247, col. 468. 1931.

45) After this Bill becomes law, we shall have troubles and difficulties instead of better relations, which we hoped to see established ... Marques of Reading Parliamentary Debates, House of Lords, Vol. 68, col. 79, 4. Juni 1927.

46) „The extroardinary feature ... is that, in spite of that Bill industrial relations became better in the course of the year and the next year than they had been for years". Stanley Baldwin, Parliamentary Debates, House of Commons, Vol. 247, col. 419. 1931.

47) Report of the Ministry of Labour for the Jear 1930. S. 86.

Zweck darin liegt, alle die Fragen zu erörtern, die sich mit dem Verhältnis zwischen A.G. und A.N. befassen. Darunter würden also die freiwilligen Conciliation und Arbitration Boards, sowie die Joint Industrial Councils fallen. Aber auch die Melchett-Turner-Conference hat sich in dieser Hinsicht günstig ausgewirkt und durch die Anerkennung der Gewerkschaften als gleichberechtigte Kontrahenten zu einem „better feeling" zwischen den Beteiligten am Wirtschaftsprozeß beigetragen. Dabei hat sie sicherlich auch die geänderte Politik der Gewerkschaften seit dem großen Kohlenstreik unterstützt. Inwieweit diese Umstellung der Politik allerdings durch die allgemeine Wirtschaftslage und den starken Druck einer 20%igen Arbeitslosigkeit bedingt ist, läßt sich nicht entscheiden.

Wie vorher kurz erwähnt, erhalten die Arbeitsstreitigkeiten für England ein besonderes Gepräge durch die ungleiche Verteilung auf die einzelnen Wirtschaftszweige. Betrachtet man die Ziffern der Arbeitskämpfe nach der Dauer in Arbeitstagen für die einzelnen Industrien, so ergibt sich, daß eine Reihe von Industrien einen über den allgemeinen Durchschnitt weit hinausragenden Grad von Arbeitseinstellungen aufweisen.

Das Board of Trade veröffentlicht jährlich eine Zusammenstellung, die gruppiert nach den hauptsächlichsten Industriezweigen Aufschluß gibt über die einzelnen Industrien, hinsichtlich: 1. der Zahl der Arbeitskämpfe, 2. der Zahl der von ihnen betroffenen Arbeiter, sowie 3. der zusammengefaßten Dauer nach Arbeitstagen [48].

Aus der engeren Analyse dieser Zahlen ergibt sich, daß die hauptsächlichsten Verluste aus Arbeitskämpfen in ganz besonderem Maße vom Bergbau verursacht werden. Die nachfolgende Zusammenstellung, die die Auswertung der vorher erwähnten Zahlen in prozentualer Beteiligung der Hauptindustriezweige darstellt, bringt dies klar zum Ausdruck: (s. S. 115)

In der durchschnittlichen Zahl der Arbeitskämpfe stehen die beiden Gruppen Bergbau- und Steinbruch-, sowie Metall-, Maschinen und Schiffsbauindustrie mit je 23% sämtlicher Arbeitskämpfe völlig gleich. Von ihnen weicht auch die Zusammenfassung aller anderen nicht besonders aufgeführten Industrien und Dienstzweige mit 21% nicht erheblich ab. Alle sonstigen spezialisierten Industriezweige folgen erst in weitem Abstande.

---

48) Board of Trade: Statistrical Abstract of the United Kingdon, 1931, S. 104, 105, 1933; 1933, S. 112 u. 113. Die Zahlen gelten für Großbritannien und Nordirland in der Zeit von 1913—1932. Zu erwähnen ist noch, daß Arbeitskämpfe, durch die weniger als 10 Arbeiter betroffen sind und solche, die weniger als 1 Tag dauerten, ausgenommen, wenn die zusammengefaßte Dauer 100 Arbeitstage überschreitet, nicht weiter berücksichtigt sind.

Industriezweige	Zahl der Arbeitskämpfe	Zahl der betroffenen Arbeiter	Verlust an Arbeitstagen
I. Bergbau und Steinbruch	23 %	48 %	66 %
II. Metall, Maschinen und Schiffsbauindustrie	23 %	15 %	14 %
III. Textilindustrie	9 %	19 %	12 %
IV. Transportindustrie	7 %	9 %	2,5 %
V. Baugewerbe	12 %	3 %	2 %
VI. Bekleidungsindustrie	5 %	1 %	0,5 %
VII. Alle sonstigen Industrien und Dienstzweige	21 %	5 %	3,%
	100 %	100 %	100 %

Außer der Beunruhigung, die jeder einzelne Arbeitskampf in die Beziehungen zwischen Unternehmertum und Arbeiterschaft trägt, und der Unterbrechung des Wirtschaftsablaufes, die er bedingt, ist jedoch nicht nur die bloße Anzahl der Kämpfe entscheidend, sondern auch die Schärfe derselben und ihre Dauer. In dieser Beziehung aber, was die Ausdehnung und wirtschaftliche Tragweite der Arbeitskämpfe anlangt, steht der Bergbau bei weitem an der Spitze. Fast die Hälfte aller von Streik und Aussperrung betroffenen Arbeiter gehören dem Bergbau an und $^2/_3$ sämtlicher durch Arbeitskämpfe verlorenen Arbeitstage entfallen auf die Streitigkeiten im Bergbau. Das ähnliche Verhältnis findet sich schon vor dem Kriege. Hier entfallen von 186 Millionen Arbeitstagen die während 21 Jahren vor dem Kriege verlorengingen, 104 Millionen oder 56% allein auf den Bergbau und Steinbruch [49], m. a. W. die Arbeitskämpfe im Bergbau sind ernsthafter und verlustreicher als die in allen anderen Industriezweigen zusammengenommen.

Nächst dem Bergbau haben die Textilindustrie mit erst 19% bzw. 12% und die Metall-, Maschinen- und Schiffsbauindustrie mit 15 bzw. 14% noch am meisten unter den Wirkungen der Arbeitskämpfe zu leiden. Außer den Transportgewerben spielen alle übrigen Industrien gegenüber diesen Gruppen eine fast unbedeutende Rolle.

Die wenigsten Arbeitsstreitigkeiten von allen hat aber wohl innerhalb des Bekleidungsgewerbes die Schuhindustrie aufzuweisen. Diese

49) Britains Industrial Future, a.a.O. S. 144.

Tatsache wird vor allem der erfolgreichen Tätigkeit der bestehenden Einigungs- und Schlichtungseinrichtungen zugutegeschrieben [50]. Die Streitfragen werden von lokalen Schlichtungsämtern „Local Boards of Arbitration and Conciliation" beigelegt, die für alle Fragen des Arbeitsverhältnisses zuständig sind. Die Ämter sind paritätisch mit einem Unparteiischen besetzt. Wichtig ist aber, daß die Führer der beiderseitigen Organisationen durch regelmäßige Konferenzen in ständiger Fühlung miteinander bleiben, woraus sich auch die günstige Zusammenarbeit ergibt. Außerdem besteht noch ein freiwilliges Streik- und Aussperrungsverbot bis zum Zusammentritt der Boards. Der 1919 errichtete Joint Industrial Council hat angesichts der gutfunktionierenden Einrichtungen nur untergeordnete Bedeutung.

Im Transportgewerbe dagegen haben die Joint Industrial Councils starken Eingang gefunden und große Bedeutung erlangt. An sich ist in diesen Gewerben ebenso, wie bei allen Publics Utilities eine Einigung zwischen A.G. und A.N. leichter durchführbar, doch liegt hier die Gefahr nahe, daß die Einigung zu Lasten des Konsums geschieht. In gewisser Weise ist hiergegen z. B. bei der Eisenbahn durch die Tätigkeit der „Railway Users", die den Verhandlungen beiwohnen, ein Riegel vorgeschoben.

Das Whitley-System ist gleichfalls in der Wollindustrie sehr stark entwickelt, wo die Parteien Abmachungen getroffen haben, nach denen die Arbeitsstreitigkeit in letzter Instanz der Arbitration überwiesen werden muß. Damit steht die Wollindustrie im Gegensatz zu dem anderen großen Zweig der Textilindustrie, der Baumwollindustrie, in der die Einrichtungen nur auf der Conciliation beruhen. Aber in den schwierigen Verhältnissen der Krise hat es sich gezeigt, daß diese Einrichtungen versagten. Ohne die verhältnismäßig schweren Arbeitskämpfe der letzten Jahre hätte die gesamte Textilindustrie in der vorher gegebenen Zusammenstellung auch besser abgeschnitten. Die für die Baumwollindustrie vorgesehene Neuordnung beruht gleichfalls auf der Conciliation-Basis.

Es ist nicht immer möglich, aus der Arbeitskampfbetätigung die Wirtschaftsentwicklung und die jeweiligen wirtschaftlichen Verhältnisse zu isolieren und die Kämpfe lediglich als Folge und Versagen des Schlichtungswesens zu betrachten. Besonders in wirtschaftlich schwierigen Zeiten müssen sich aber die Schlichtungseinrichtungen durch den Geist der Zusammenarbeit, der in ihnen steckt, bewähren. Und das hat sich bei einzelnen Industriezweigen Englands durchaus gezeigt. So hat die Eisen- und Stahlindustrie seit 30 Jahren — mit einer einzigen Ausnahme — keine bedeutenden Streiks aufzuweisen und dies bei einem

---

50) Diese Einrichtung besteht schon seit 1895. Survey of Industrial Relations. a.a.O. S. 177.

dauernden Rückgang der Roheisen- und Stahlproduktion [51]. In diesen Industrien sind den freiwilligen Einrichtungen die Verhütung von Arbeitskonflikten jeden räumlichen Umfanges vorbehalten: für Streitigkeiten innerhalb eines Betriebes, bezirksweise Streitigkeiten und solche von nationalem Ausmaße [52]. Die Beilegung erfolgt in einem Instanzenzuge und geht von der Conciliation, falls diese versagt, in die Arbitration über, in dem als letztes Mittel nach dem Grundsatz „Conciliation is better than Arbitration" die Fällung eines Schiedsspruches durch einen neutralen Vorsitzenden vorgesehen ist. Zurückzuführen ist das gute Ergebnis der Einrichtungen jedoch auf den Verständigungswillen bei den Verhandlungen vor den freiwilligen Boards und das gute Verhältnis — „the smooth relations" [53] zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, das sich die ganze Zeit hindurch aufrechterhalten ließ [54].

Ganz anders liegen dagegen die Verhältnisse im englischen Kohlenbergbau. Von jeher waren in England die stärksten Spannungen in den Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Kohlenbergbau festzustellen, deren Ursache in der radikalen Einstellung der Beteiligten, sowie den ökonomischen und sozialen Problemen dieses Industriezweiges liegen, die bis heute noch ungelöst sind. Im Mittelpunkt aller Streitigkeiten um die Arbeitsbedingungen im Kohlenbergbau haben vor allem zwei Forderungen der Arbeitnehmerschaft gestanden: Verkürzung der Arbeitszeit verbunden mit der Forderung auf Anerkennung eines „Living Wage" und die Erzielung einheitlicher nationaler Abmachungen der Arbeitsbedingungen geltend für den gesamten englischen Kohlenbergbau.

Die tatsächlichen sozialen Mißstände der Vorkriegszeit wurden durch die Coales Mines Act 1912 behoben, die heute noch in Gültigkeit ist, aber durch die Lohnentwicklung des Krieges und unmittelbare Nachkriegszeit praktisch stark an Bedeutung eingebüßt hat. Die wirtschaftlichen und sozialen politischen Probleme des Kohlenbergbaus in der Nachkriegszeit werden aber beherrscht von der Tatsache, daß in den gegebenen Gestehungskosten und Preisen eine geringe Absatzmöglichkeit für Kohle gelegen ist und der Kohlenbergbau stark unter Arbeitslosigkeit zu leiden hat. Die Senkung der Gestehungskosten wird daher in

---

51) 1913 betrug die monatliche Roheisenerzeugung = 855 000 t; 1920 = 669 500 t; 1930 = 515 600 t; 1931 = 313 200 t; 1932 = 298 000 t. Die durchschnittliche Monatsproduktion von Barrenstahl und Stahlguß verlief ähnlich: 1913 = 638 60 t; 1930 = 608 300 t; 1931 = 431 300 t; 1932 = 438 100 t. Die heutige Arbeitslosenziffer macht über 43% der Arbeitnehmerschaft in diesen Industrien aus. Vgl. Ministry of Labour Report for the Jear 1932, S. 5.

52) Survey of Industrial Relations, a.a.O. S. 267.

53) Survey of Metall Industry, S. 39.

54) Major Colville in Parliamentary Debates, House of Commons, Vol. 247, col. 925, gleichfalls Loyd George, ebenda: Vol. 205, col. 1815 ff.

der Nachkriegszeit stets zum Mittelpunkt der Arbeitskämpfe bzw. sind deren Ursachen. Abgesehen davon, daß die Nachfrage nach Kohle durch Substituierung ganz allgemein gegenüber der Vorkriegszeit zurückgegangen ist, sahen die Grubenbesitzer als Hauptursache den Stand der Löhne an und suchten zur Besserung der Absatzlage eine Senkung der Produktionskosten durch Senkung der Löhne und Aufrechterhaltung der achtstündigen Arbeitszeit herbeizuführen [55]. Die Gewerkschaften dagegen stützen sich auf die Tatsache der rückständigen Produktionsmethoden im Kohlenbergbau und hielten die Senkung der Produktionskosten ohne Senkung der Löhne durch Reorganisation und Rationalisierung des Bergbaus sowie Verstaatlichung der Gruben für möglich. Der Grund für die tatsächliche technische und organisatorische Rückständigkeit des englischen Kohlenbergbaus liegt vor allem in der Zersplitterung der Betriebe und der konservativen Einstellung ihrer Besitzer. Es handelt sich hierbei teilweise um Unternehmungen, die nur wenige Arbeitnehmer beschäftigen und bei denen die Ausbeute der Gruben größere Kapitalinvestitionen gar nicht rentabel erscheinen lassen. Diesen kleinen Betrieben stehen Bergwerksbetriebe gegenüber, die tausende von Arbeitnehmern beschäftigen und auch teilweise über einen besser ausgerüsteten Produktionsapparat verfügen. Zu dieser unterschiedlichen Betriebsgröße treten außerdem noch Unterschiede in den Naturgegebenheiten hinzu. Die Folgen sind große Abweichungen in der Produktionsweise und große Unterschiede hinsichtlich der Kostengestaltung. Demgemäß ist die Forderung der Arbeitnehmer, eine Lohnbestimmung auf einheitlicher Grundlage für den gesamten Bergbau durchzuführen, stets auf Widerstand gestoßen.

Ohne Zweifel wären in England durch Zusammenschluß und Stillegung der unrentablen Gruben, sowie Konzentration der Produktion auf die unter günstigsten Bedingungen arbeitenden Gruben, eine andere Kostengestaltung, Preislage und günstigere Absatzverhältnisse zu erzielen. Aber die Vereinheitlichung der Produktion durch Zusammenschluß der Unternehmer auf freiwilliger Basis ist in England einerseits durch die konservative Einstellung der Grubenbesitzer, andererseits durch das Kartellgesetz [56] nur langsam vorangegangen. Erst von Seiten des Staates durch Teil I und II der Coales Mines Act vom August 1930 werden die Fusionierungen der Bergwerkunternehmen gefördert und die Beiseitigung der veralteten Zustände und Umstellung der Betriebe auf modernere Produktionsweisen durch einheitliche Regelung der Kohlenförderung und der Kohlenpreise energischer betrieben. Schon einmal ist

55) Vgl. G.D.H. Cole, The Problem of the Mines, in: The Political Quarterly, Vol. 1, Nr. 1, Januar 1930, S. 51.

56) So konnte die Quote nur für bestimmte beschränkte Perioden verkauft werden. Da hierdurch aber kein Anreiz zum Aufkauf geschaffen ist, wurde die Konzentration gehemmt.

durch staatliches Eingreifen im Kohlenbergbau, allerdings auf ganz anderer Basis, versucht worden, eine Verbilligung der Produktionskosten herbeizuführen: im Jahre 1925 durch staatliche Subventionierung[57]. Damals wurde die Gefahr eines schweren Arbeitskampfes durch die Gewährung der Subsidiengelder beseitigt bzw. hinausgeschoben bis zum April 1926, dem Termin des Ablaufes der Subsidien. Als die Regierung die Fortsetzung der Subvention verweigerte und die Unternehmer Lohnsenkungen und Arbeitszeitverlängerungen verlangten, kam es zum großen Arbeitskampf 1926.

Was die Verhandlungseinrichtungen im Kohlenbergbau anbelangt, so sind diese in den einzelnen Bezirken unterschiedlich ausgebildet, doch beruhen sie im wesentlichen auf der Conciliation. Obwohl keine einheitlichen Regeln hinsichtlich des Ganges der Verhandlungen in den einzelnen Gruben und Distrikten bestehen, werden im allgemeinen die Streitigkeiten, die sich nur auf eine einzelne Grube beschränken, in direkter Verhandlung je nach Größe der Betriebe zwischen der Grubenleitung und den Arbeitern unmittelbar oder deren Gewerkschaftsvertretern geführt. Kommt keine Einigung zustande, so wird die Verhandlung meist unter Hinzuziehung des Agenten der Bergarbeiter des betreffenden Bezirkes weitergeführt [58]. Ist auch diese ohne Erfolg, so wird nach allgemein üblicher Praxis die Streitigkeit dem District Conciliation Board [59] überwiesen, diesem stehen auch die Beilegung sämtlicher Distriktstreitigkeiten zu. Auch bei den einzelnen District Conciliation Boards ergeben sich ganz unterschiedliche Methoden zum Abschluß der Vereinbarungen. Bis zum Gesetz von 1930 gab es keine höhere Instanz als die District Boards, die die Beilegung der lokalen und bezirksweisen Konflikte als letzte Stelle übernommen hätten. Erst durch das vorgenannte Gesetz wurde als oberstes Schlichtungsorgan das „Coal Mines National Industrial Board" geschaffen [60]. Sofern keine Einigung in den District Boards erzielt werden konnte oder der Ausbruch eines offenen Arbeitskampfes droht, kann jede der Parteien den Streitfall an das Coal Mines National Industrial Board weitergeben, das dann den Streitfall untersucht und seine Beilegungsvorschläge den Parteien unterbreitet, doch ziehen diese Vorschläge keine Verbindlichkeit nach sich.

57) Die Subventionierung wurde auf den Einfluß des 1925 vom Arbeitsminister eingesetzten Courts of Inquiry hin bewilligt. Auf die Dauer ist ein derartiger Weg der Produktionskostenverbilligung nicht gangbar. Demgemäß waren die Subsidien auch nur als vorübergehende Maßnahme zur Beseitigung der Arbeitskampfgefahr vorgesehen und bis zum 30. April 1926 befristet.

58) Survey of Industrial Relations, a.a.O. S. 267.

59) Diese Boards sind paritätisch aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern zusammengesetzt.

60) Es besteht aus 17 Mitgliedern, die alle vom Handelsamt ernannt werden. Doch stehen der „Mining Association" und der „Miners Federation" das Vorschlagsrecht für je 6 Vertreter zu. Außer den Parteien sind noch andere Interessentenverbände,

Die Verhandlungseinrichtungen als solche im Kohlenbergbau sind hochorganisiert und vollkommen hinreichend [61], sofern eben auf beiden Seiten der Wille besteht sie zu nutzen und erfolgreich zu gestalten. Der Verständigungswille hat aber gerade in diesem Industriezweige häufig genug versagt. Selbst die neugeschaffene oberste Instanz des Coal Mines National Industrial Boards hat durch das Verhalten der Parteien keine allzu erfolgreiche Tätigkeit aufzuweisen, denn der Arbeitgeberverband hat das Board stets zu boykottieren versucht und sich geweigert, von dem ihm zustehenden Recht der Ernennung von 6 Arbeitgebervertretern Gebrauch zu machen.

Obwohl im Kohlenbergbau immer der Grundsatz herrschte, die vom Staat vorgesehenen Conciliation und Arbitrationeinrichtungen [62] nicht in Anspruch zu nehmen [63], sondern nur auf freiwilliger Basis zu Übereinkünften zu gelangen, hat es sich immer wieder gezeigt, daß die Parteien bei besonders schwierigen wirtschaftlichen Situationen nicht ohne staatliche Hilfe auskommen konnten. Selbst in neuester Zeit, im Sommer 1931, wurde ein weiterer großer Arbeitskampf im Kohlenbergbau nur durch das Notgesetz vom 8. Juli 1931 beseitigt. Das Gesetz fixierte die Arbeitszeit auf 7½ Stunden und garantierte die bestehenden Lohnsätze für die Dauer eines Jahres. Auch dieses Gesetz brachte keine endgültige Lösung der Probleme sondern stellt nur eine Art Waffenstillstand für die Dauer eines Jahres dar, der dann nach Ablauf der Garantiezeit durch die von Seiten der Grubenbesitzer der Regierung gegebene Garantie die Löhne während einer weiteren Periode von einem Jahr nicht zu senken [64], verlängert wurde.

Diese durch den Zwang eines Notgesetzes getroffene Regelung des Arbeitsverhältnisses kommt in seinen Wirkungen den Zwangsmaßnahmen eines verbindlichen Schiedsspruches nahe und wäre in dieser Hinsicht als etwas der englischen Auffassung vom Schlichtungswesen völlig Fremde anzusehen. Sie dokumentiert aber selbst in neuester Zeit das Versagen der auf freiwilliger Basis beruhenden Einrichtungen im Kohlenbergbau. Voraussetzung für das gute Funktionieren der freiwilligen paritätischen Einigungsämter ist eben der Verständigungswille der Par-

wie z. B. der Konsum, vertreten. In Zusammensetzung und Zuständigkeit weist das neue Organ eine gewisse Ähnlichkeit mit dem ebenfalls durch Gesetz eingesetzten „National Railway Wages Board" auf.

---

61) Survey of Industrial Relations, a.a.O. S. 267.

62) Die der Conciliation Act von 1896 und der Industrial Courts Act von 1919.

63) Survey of Industrial Relations, a.a.O. S. 267.

64) Die Coal Mines Act vom 16. Juni 1932 enthält daher keine Bestimmungen über die Lohnhöhe, bestätigt aber weiterhin die 7½stündige Arbeitszeit für Untertagarbeiter und die Gültigkeit der Bestimmungen von Teil I der Coal Mines Act von 1930 über die Kohlenförderung und den Verkauf bis zum 31. Dezember 1937 aus. Vgl. The Ministry of Labour Gazette, Mai 1932, S. 168.

teien in den Verhandlungen. Dieser hat aber im Kohlenbergbau, wenn es in schwierigen Situationen darauf ankam, stets versagt.

Untersucht man die Arbeitskämpfe Englands nach den hauptsächlichsten Ursachen, die zu ihnen führten — wobei zu berücksichtigen ist, daß es sich bei Ausbruch von Arbeitsstreitigkeiten meist nicht um eine einzige Ursache handeln wird [65] — so ergibt sich, daß fast 65% oder $^2/_3$ aller Konflikte auf die Lohnfrage zurückzuführen sind.

Bei einer jährlichen Durchschnittszahl von 721 Arbeitskämpfen [66] verteilte sich die Zahl der Arbeitskämpfe, die zu Arbeitseinstellungen führten auf folgende Hauptursachen:

Lohnfragen	861	64%
Arbeitszeit:	27	4%
Beschäftigung von Personen bezw. Personen-Gruppen:	118	16%
Arbeitsabkommen bezw. Arbeitsordnung:	50	7%
Gewerkschaftl. Rechte:	49	7%
Verschiedenes:	16	2%
Zusammen:	721	100%

Das Bemerkenswerteste ist die verhältnismäßige Konstanz fast sämtlicher Daten. Diese Stetigkeit wird hinsichtlich der Lohnfrage nur durchbrochen im Jahre 1920, der Umstellungszeit zur Friedenswirtschaft und kurzen Hochkonjunkturperiode, in der die steigenden Preise und die günstige Absatzlage der Industrie der Anlaß zu zahlreichen Lohnkonflikten sind. Auffallend niedrig mit 4% gegenüber der Lohnfrage sind die Streitigkeiten über die Arbeitszeit. Nur einmal, im Jahre 1919, als eine allgemeine Verkürzung der Arbeitszeit gefordert wurden [67], machen sie 10% der Gesamtursachen des Jahres aus. Trotzdem bleibt die Arbeitszeitfrage ein außerordentlich wichtiges Motiv und wird vielfach mit der primären Ursache der Lohnfrage verbunden sein. Nächst den Arbeitslöhnen sind Streitigkeiten über die Beschäftigung einzelner Personen bzw. Personengruppen der häufigste Anlaß zu Arbeitskämpfen. Sie stehen meist eng im Zusammenhang mit der Frage des Trade Unionism [68], d. h. mit der Behauptung und Verteidigung der Gewerkschaftsprinzipien, z. B. Anerkennung der Gewerkschaften und Weigerung des Zusammenarbeitens mit Nichtgewerkschaftsmitgliedern. In ihrer Wichtigkeit sind sie wohl mit den gewerblichen Konflikten

65) So wurde im Kohlenbergbau z. B. vielfach die Lohnforderung mit der Arbeitszeitforderung verbunden.

66) Zu Grunde gelegt wurden die Zahlen der Jahre 1910—1932. Für die Jahre 1910—1924 wurden sie dem Balfour-Bericht entnommen. Survey of Industrial Relations, S. 338. Für die folgenden Jahre aus The Ministry of Labour Gazette, 1926, S. 200, 1927, S. 169, 1928, S. 158, 1929, S. 156, 1930, S. 160, 1931, S. 171, 1932, S. 167, 1933, S. 161.

67) Survey of Industrial Relations, a.a.O. S. 338.

68) Survey of Industrial Relations, a.a.O. S. 338.

gleichzusetzen, die aus Fragen über Arbeitsabkommen und Arbeitsordnung entstehen. Trotzdem ist festzustellen, daß die englischen Gewerkschaften noch verhältnismäßig oft um die Anerkennung ihrer gewerkschaftlichen Rechte kämpfen. Doch ist die Zahl dieser Kämpfe seit 1927 zurückgegangen. Es mag dies eine Auswirkung der Melchett-Turner-Conference sein, die von einem Teil der Unternehmerschaft den Gewerkschaften die volle Anerkennung als Vertreter der Arbeiterschaft einbrachte. Zu berücksichtigen ist aber die allgemeine Tendenz in dem Rückgang der Arbeitskämpfe, die auch bei den anderen Ursachen in einer ähnlichen gleichmäßigen Minderung zum Ausdruck kommt.

Die Betrachtung der englischen Verhältnisse des Wirtschaftslebens zeigt, daß die englische Wirtschaft im Laufe ihrer industriellen Entwicklung ständig von einer Reihe schwerer Kämpfe erschüttert worden ist. Die Untersuchung der Rechtsverhältnisse im englischen Schlichtungswesen hat jedoch ergeben, daß die Funktion sämtlicher Einrichtungen — mit Ausnahme der Trade Boards, denen noch erweiterte Aufgaben zustehen [69] — ausschließlich in der Erhaltung des Arbeitsfriedens liegt. Demgemäß hätte also das englische Schlichtungswesen seine Funktion nicht vollends erfüllt. Aber für die Beurteilung der Erfolge des englischen Schlichtungswesens als Gesamterscheinung muß die liberalistische Grundeinstellung Englands in weitem Maße berücksichtigt werden, deren Grundsatz des „laissez faire et laissez passer" sich auch für das Schlichtungswesen und Arbeitsverhältnis auswirkt und nur da eingeschränkt wird, wo das freie Auswirken dieses Prinzips im Arbeitsverhältnis zu ganz offensichtlichen Schäden der Betroffenen bzw. der gesamten Volkswirtschaft führt. Entsprechend diesem Grundsatz sind auch Streiks und Aussperrungen, soweit sie sich im Rahmen der Primärkämpfe bzw. Sympathiekämpfe innerhalb desselben Gewerbes oder Industriezweiges halten, nicht verboten, ja es können die Parteien nicht einmal gezwungen werden, die bestehenden Einrichtungen des Einigungs- und Schlichtungswesens zu gebrauchen, noch kann der Staat von sich aus schlichtend eingreifen [70].

Die sich aus dem liberalistischen Denken und der Funktion der englischen Schlichtungseinrichtungen ergebende Diskrepanz muß ihren Ausfluß schließlich — sofern die bestehenden Einrichtungen nicht vom Geiste der Zusammengehörigkeit der Parteien erfüllt sind — in Arbeitskämpfen finden. Das Fehlen des Verständigungswillens ist jedoch nur in einzelnen Industriezweigen besonders stark ausgeprägt, wofür die Ver-

69) Sie dienen außerdem noch den staatlichen Lohnfestsetzungen.

70) Das einzige allerdings sehr wirksame Mittel, das dem Staat zur Verfügung steht, ist der moralische Zwang durch die Courts of Inquiry. In neuester Zeit wird allerdings noch der parlamentarische Weg beschritten: die Durchdrückung eines Notgesetzes das die vorübergehende Lösung von Konflikten gibt, wozu die Beteiligten selbst nicht in der Lage sind.

hältnisse im Kohlenbergbau das sprechendste Beispiel abgeben — und bei ihnen hat das englische Einigungs- und Schlichtungswesen hinsichtlich seiner Friedensfunktion versagt.

Daß in England unter der bestehenden Ideologie auf das engere Zusammenarbeiten beider Parteien hingearbeitet wird, zeigen die Bestrebungen der Whitley-Ausschüsse und der Melchett-Turner-Conference. Die Aufgabe des Zusammenarbeitens beider am Wirtschaftsprozeß beteiligten Gruppen ist erkannt, doch das Ziel — die Selbstverwaltung der Wirtschaft — zu erreichen, ist bisher im Rahmen des liberalistischen Denkens nicht erfüllt worden. Die Versuche sind gescheitert. Wohl haben die Whitley-Ausschüsse auf dem Gebiete des Schlichtungswesens und auch auf manchem anderen sozialpolitischen Gebiet teilweise gute Erfolge erzielt, aber die Durchdringung der gesamten Wirtschaft mit dem „Whitley-Geist" ist nicht gelungen. Auch die Melchett-Turner-Conference hat in dieser Beziehung keinen tatsächlichen vollen Erfolg hinterlassen können.

II. Lohnbewegung.

Um die Einwirkungen des englischen Schlichtungswesens auf die Lohnbewegung zu erörtern, muß von dem Zweck und der Zielsetzung der einzelnen Organe des Schlichtungswesens und deren Einflußnahme ausgegangen werden.

Entsprechend dem Grundsatz der Freiwilligkeit herrscht in England die Vertragsfreiheit grundsätzlich vor. Durchbrochen wird die Vertragsfreiheit — und damit die freie Lohnregulierung — nur in einer Anzahl von Gewerben, eben denjenigen, die gewerkschaftlich schwach organisiert sind, den Trade-Boards-Gewerben[71]. Hier greift die staatliche Lohnfestsetzung ein, um einen Ausgleich zu schaffen, da die Arbeitnehmerschaft nicht die Möglichkeit hat, als gleichberechtigte Kontrahenten mit den Arbeitgebern über ihre Arbeitsbedingungen zu verhandeln. Aufgabe der Lohnämter ist es, Mindestlöhne in diesem Gewerbe festzusetzen, die den Arbeitnehmern eine angemessene Lebenshaltung garantieren sollen.

Diesen Gewerbezweigen gegenüber stehen die Industrien, die gewerkschaftlich gut durchorganisiert sind, in denen die Arbeitnehmerschaft als gleichwertige Kontrahenten gegenüber den Arbeitgebern anzusehen ist. Hier ist jede Einmischung des Staates von sich aus unerwünscht, die Parteien sollen selbständig ihre Arbeitsbedingungen festsetzen. Dies geschieht auf dem Wege des „Collective Bargaining", des „Außenhandels", der Bedingungen und des Abschlusses des Gesamtarbeitsvertrages. Obwohl der Gesamtarbeitsvertrag in England infolge der frühen Industrialisierung und Ausbaues des Gewerkschaftswesens eine

71) siehe oben S. 54 ff.

weit frühere Verbreitung gefunden hat, ist das Tarifvertragsrecht gemessen an der deutschen Entwicklung weit hinter dieser zurückgeblieben. So findet das Tarifvertragsrecht seine bisher einzige Regelung in der Trade Union Act von 1871; auch in ihr kommt das Fehlen des rechtlichen Zwanges zur Geltung, denn die Tarifverträge werden zwar anerkannt [72], sind aber ohne jede normative und schuldrechtliche Wirkung, es kann aus ihnen nicht geklagt werden [73].

Demnach ist der Tarifvertrag nach englischer Auffassung ein „Gentleman Agreement" und hat für den Einzelarbeitsvertrag grundsätzlich keine normative Wirkung. Seine Wirksamkeit hängt ab von der Macht der Berufsverbände, denn das Fehlen des gesetzlich zwingenden Inhaltes des Gesamtarbeitsvertrages wird von den Berufsvereinen dadurch ersetzt, daß sie meist in ihren Satzungen Bestimmungen aufnehmen, diejenigen Mitglieder, die von dem Abkommen abweichende Einzelarbeitsverträge abschließen, aus dem Berufsverband — Gewerkschaft oder Arbeitgeberverband — auszuschließen [74].

Nach englischer Auffassung ist Einigungs- und Schlichtungswesen nicht identisch mit dem Abschluß von Gesamtvereinbarungen, seine Funktionen liegen vielmehr in der Erhaltung des Arbeitsfriedens. Das schließt aber nicht aus, daß die in der Conciliation bzw. Arbitration gewonnenen Abmachungen als Grundlage für den Abschluß von Gesamtvereinbarungen, — den durch Collective Bargaining zustandekommenden Tarifverträgen — dienen. In der Regel ist dies sogar der Fall. Zumindest aber bereiten die in dem Einigungs- und Schlichtungsverfahren gewonnenen Ergebnisse den Boden für die Gesamtvereinbarung vor und erleichtern den Parteien den Abschluß derselben. Zum Ausdruck kommt dies vor allem bei der staatlichen Schlichtung des Industrial Court: ist hier ein Schiedsspruch gefällt und haben die Parteien ihn angenommen, so können sie den Schiedsspruch entweder im Wortlaut als Vertrag hinnehmen oder aber sie schließen auf Grund dieses Schiedsspruches einen neuen Vertrag ab, bei dem der angenommene Spruch den wichtigsten Bestandteil bildet. Trotz der Friedensfunktion der Conciliation und Arbitration-Einrichtungen ist ihnen daher eine weitgehende Bedeutung auf das „Aushandeln" der Arbeitsbedingungen zwischen den beiderseiti-

---

72) Trade Union Act, 1871, Sec. 3.

73) Trade Union Act, 1871, Sec. 4. „Keine Bestimmung dieses Gesetzes berechtigt ein Gericht zur Durchführung eines gerichtlichen Verfahrens, das die unmittelbare Erzielung einer nachstehenden Vereinbarung oder Schadensersatz wegen ihrer Verletzung zum Gegenstand hat: nämlich eine Verabredung zwischen Mitgliedern eines Berufsvereins, welche die Bindungen trifft, zu denen die Mitglieder während der Dauer ihrer Mitgliedschaft Arbeit vergeben oder annehmen sollen, oder nicht annehmen sollen, ... und eine Vereinbarung zwischen einem Berufsverein und einem anderen".

74) Frank Tillyard, a.a.O., S. 32/33, sowie 310.

gen Berufsverbänden und somit auf den endgültigen Tarifvertrag nicht abzusprechen.

Eine besondere Bedeutung für die Behandlung der Lohnfrage erlangen jedoch die Entscheidungen des Industrial Courts. Vergleicht man die von dem Industrial Court beigelegten Streitigkeiten nur mit der Gesamtzahl der im Laufe der einzelnen Jahre zu Ende geführten Arbeitskämpfe [75], so zeigt sich allerdings rein zahlenmäßig nur ein geringer Einfluß des Industrial Court auf die Beilegung gewerblicher Konflikte in seiner Funktion zur Sicherung des Arbeitsfriedens [76].

Jahre (Dez.)	Inanspruchnahme behördl. Organe	Anzahl der vom Industrial Court gefällten Entsch.	Anzahl der Arbeitskämpfe
1919	1 323	49	1 352
1920	917	540	1 607
1921	272	122	763
1922	103	37	576
1923	167	113	628
1924	252	143	710
1925	257	165	603
1926	137	104	323
1927	103	82	308
1928	105	52	302
1929	95	39	431
1930	84	43	422
1931	96	35	420
1932	77	28	389

Hierbei ist aber zu berücksichtigen, daß der Schwerpunkt des englischen Schlichtungswesens auch nach der Industrial Court Act von 1919 eben bei den privaten freiwilligen Einrichtungen liegen soll, und daß der Industrial Court von sich aus sich nicht mit jeder Arbeitsstreitigkeit befassen kann, sondern hierzu die Einwilligung beider Parteien benötigt. Auffallend in obiger Übersicht ist vor allem, daß die Inanspruchnahme des Industrial Court seit 1922 zurückgegangen ist. Einerseits liegt dies — wenigstens seit 1927 — in der rückläufigen Konjunktur über-

75) Die Zahl sämtlicher Arbeitsstreitigkeiten ist naturgemäß noch höher, da nicht jede Arbeitsstreitigkeit zu Arbeitskämpfen führt.

76) Nachfolgende Tabelle ist zusammengestellt aus Survey of Industrial Relations, a.a.O., S. 264 und ab 1924 aus den Reports of the Ministry of Labour.

haupt, die einen Rückgang der Arbeitsstreitigkeiten zur Folge hatte. Andererseits aber — und diese Entwicklung wird nach den Berichten des Arbeitsministeriums als durchaus günstig beurteilt — hat der Industrial Court ganz allgemein im Laufe seiner Tätigkeit viele Fälle behandelt, die es den Parteien ermöglichen, bei neuen Arbeitsstreitigkeiten ohne Inanspruchnahme staatlicher Hilfe nach Vorbild der gefällten Entscheidungen ihre Konflikte selbst beizulegen.

Hierin liegt auch die besondere Bedeutung des Industrial Courts: die Beeinflussung der freiwilligen Einrichtungen wird vor allem durch die Veröffentlichung seiner Entscheidungen erstrebt, die nicht nur eine Wiedergabe der vor dem Court geführten Verhandlungen abgeben, sondern gleichzeitig die Gründe für die Entscheidung des Courts publizieren [77]. Es wird auch vom Industrial Court versucht, in der Behandlung gewerblicher Streitigkeiten — vor allem der Lohnfrage — ein System allgemeiner Grundsätze zu entwickeln [78], was ihm allerdings nicht immer gelungen ist [79]. Da die Tätigkeit des Industrial Courts in Zeiten verschiedenster Konjunkturperioden fällt, kann man anhand der Entscheidungen ersehen, welche prizipiellen Auffassungen sich der Industrial Courts z. B. in der Behandlung der Lohnfrage zu eigen gemacht hat.

Es erscheint daher angebracht, die hauptsächlichsten Entscheidungen in ihrem volkswirtschaftlichen Auswirken kurz zu kritisieren und sie der Gesamtlohnbewegung gegenüberzustellen. Allerdings sind nur die Entscheidungen von 1919—1924 von prinzipieller Bedeutung.

Unmittelbar nach Erlaß der Industrial Courts Act setzt im Gefolge des Krieges gleichlaufend mit einer inflatiösen Preissteigerung eine kurze Hochkonjunktur für England ein, die sich von Dezember 1919 bis Oktober 1920 erstreckt und durch den hohen Beschäftigungsgrad vor allem der Exportindustrie auszeichnet. Die grundsätzliche Einstellung des Industrial Court in dieser Zeit des Aufschwunges kommt in der Entscheidung vom 10. März 1920 (Decision 180) zum Ausdruck [80]. Der An-

77) „Its decisions are in the main reasoned decisions, not elaborate but sufficently explicit to show by what considerations the Court has been moved". Sir William Mackenzie, in Journal of Royal Society of Arts, 11. Mai 1923, S. 444. Seit 1925 sind die Begründungen aber bei weitem nicht mehr so ausführlich gehalten wie die voraufgegangenen.

78) „.... The attempt to give shape and expression to the growing sense of social-justice and to establish a recognized body of principles by which industrial questions can be judged is one that the Industrial Court may be fairly expected to undertake". Sir William Mackenzie, in International Labour Review, Iuli—August 1921, S. 49—50, außerdem derselbe in Journal of the Royal Society of Arts, 11. Mai 1923, S. 444. „...In short it has made a beginning in the task of laying down a „corpus" of industrial common-law".

79) Alan G. B. Fisher, a.a.O., S. 128.

80) Behandelt wird hier ein Lohnkonflikt in der Maschinenbauindustrie.

spruch der Arbeitnehmer um Lohnerhöhung wird begründet mit den gegenüber den steigenden Lebenshaltungskosten gleichgebliebenen Löhnen und der augenblicklich günstigen Absatzlage der Industrie. (par 8). Grundsätzlich erklärt der Industrial Court, daß während der Kriegszeit — als die internationalen Handelsbeziehungen gestört waren — der Lebenshaltungsindex der entscheidende Faktor für die Lohnbemessung war. Nach Kriegsende aber, bei offenem internationalem Markte, dürfe jedoch nicht jede Änderung der Lebenshaltungskosten notwendigerweise eine gleichlaufende Änderung der Löhne nach sich ziehen. Vielmehr soll „die Entlohnung der verschiedenen Arbeitnehmergruppen in normalen Zeiten abhängig sein von dem Wert ihrer geleisteten Arbeit, und der Wert der geleisteten Arbeit hängt wiederum ab von der Lage des Marktes und der Nachfrage nach Produkten dieses Marktes“ [81]. Die innere Verbundenheit von Arbeitsmarkt und Produktmärkten ist damit vom Industrial Court voll anerkannt [82].

Im vorliegenden Falle entscheidet der Industrial Courts für eine Lohnerhöhung und zwar nicht weil die Lebenshaltungskosten sich in einem solchen Maße geändert hätten, daß eine Steigerung der Löhne gerechtfertigt erscheint, sondern weil sich eine ganz ungewöhnlich günstige Lage auf dem Produktmarkt herausgebildet habe und die steigenden Preise am Absatzmarkt, sowie die erhöhten Gewinne der Industrie auch höhere Löhne der Arbeitnehmer rechtfertigen [83].

Von der Wirtschaft ist diese Entscheidung auch für andere Industrien in weitem Maße angewandt worden [84], zumal die Gesamtindustrie, in ganz besonderem Maße die Exportindustrie an dieser kurzen Hochkonjunktur teilnimmt. Mit einer generellen Preissteigerung setzt auch eine generelle Steigerung der Löhne ein [85], die sich aber im Einzelreallohn etwas über der Basis von 1914 hält.

Der Winter 1920/21 bringt die Einleitung der Depression, unter deren Druck England, von einigen kurzen Erholungspausen im Jahre 1924 abgesehen, noch heute steht. Die Verschlechterung der Absatzlage der Industrie setzt in den letzten Monaten 1920 ein. Der Lebenshaltungsindex steigt jedoch noch kurze Zeit an, um dann im Dezember 1920

---

81) Decision 180, par. 14 .... „The remuneration of the various classes of workpeople should, in ordinary circumstances depend on the value of the work done, and the value of the work done depends on the state of the market and the demand for the products of the workshop“.

82) s. oben S. 14.

83) Ähnliche Entscheidungen des Industrial Court sind Decision Nr. 181, 191, 192, 232 und 261.

84) M.T. Rankin, a.a.O., S. 36.

85) So liegen die Lebenshaltungskosten im März 1920 = 132%, Juni — 152%, September = 164% und die durchschnittlichen Nominallöhne im März 1920 = 130—135%, Juni 150—155%, September = 160—165% über dem Niveau von Juli 1914. Vgl. Survey of Industrial, a.a.O., S. 97.

ebenfalls schroff abzusinken [86]. In dieser Zeit hält sich der Industrial Court schon nicht mehr an seinen in Entscheidung 180 unter Anerkennung der funktionellen Abhängigkeit vom Arbeitsmarkt und Produktmarkt aufgestellten Grundsatz, sondern geht zu einer Kompromißpolitik und Teilung der Differenz zwischen Lebenshaltungsindex und möglichem Lohn der jeweiligen Marktlage des Industriezweiges über. Den in dieser Periode — beginnender Absatzschrumpfung, fallender Großhandelspreise, doch steigender Lebenshaltungskosten [87] — vom Industrial Court eingenommenen Standpunkt zeigt die Entscheidung 521. Die Forderung der Arbeitnehmerschaft wird begründet durch die steigenden Lebenhaltungskosten. Diesen gegenüber steht die durch Absinken der Konjunktur bedingte Tendenz des Absatzrückganges, der „angesichts der Umstellungsnotwendigkeit der Industrie und Anpassung der Produktionskosten an die neuen Verhältnisse" eine Erhöhung der Löhne unter Angleichung der Lebenshaltungskosten nicht ratsam erscheinen ließ, da die Arbeitnehmerschaft selbst unter den Auswirkungen der Lohnerhöhung „durch Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit zu leiden haben würde" (par. 10). Anstatt eine Lohnerhöhung völlig abzuschlagen, wie es nach Entscheidung 180 unter Berücksichtigung der funktionellen Abhängigkeit vom Arbeitsmarkt und Produktmarkt das Gegebene gewesen wäre, wird ein „Konpromiß zwischen der Lohnregulierung, die mechanisch auf der Basis der Lebenshaltungskosten beruht und einer solchen, die ausschließlich von der Marktlage der betreffenden Industrie ausgeht, für notwendig" [88] erachtet. (par. 11). Denn „die Steigerung der Lebenshaltungskosten" sollte „als ein Faktor in der Gesamtlage angemessene Berücksichtigung finden, aber es würde dem Interesse der Arbeiter selbst und der Allgemeinheit widersprechen, wenn Forderungen auf Lohnerhöhung die mit dieser Begründung alleine erhoben werden im vollen Ausmaße durchgedrückt und erfüllt werden" (par. 11) [89].

---

86) Der höchste Punkt liegt mit 276 im November 1920. (Juli 1914 = 100), s. Board of Trade, Statistical Abstract for the United Kingdom 1932, S. 115.

87) „.... The abnormal activity of trade, due directly to the war, is becoming less, and there is a consequent tendency for wholesale prices to fall, retail prices are not yet affected to any very marked extend and the cost of living shows no sign of immediate or early diminution". Decision 521, par. 8, vom 5. November 1920 einen Lohnkonflikt der Textilarbeiter betr.

88) „... some compromise is necessary between the mechanical regulation of wages on the basis of cost of living and the regulation of wages soley by reference to the state of the market in the particular industry which might be under consideration".

89) Diese Lohnpolitik „möge passend sein, wenn der normale Wirtschaftsablauf noch nicht wieder in Gang gekommen ist" par. 11, wobei die Kriegs- und unmittelbare Nachkriegszeit gemeint ist. Damals gab der Lebenshaltungsindex die volle Basis für die Lohnbemessung ab.

Entsprechend dieser Kompromißmethode wird die Forderung der Arbeitnehmer — Erhöhung der Wochenlöhne männlicher Arbeiter um 6 Schillinge, weiblicher um 4 sh. und Jugendlicher um 1 sh. — geteilt[90] und für eine Lohnerhöhung von 3 sh. bzw. 2 sh. entschieden [91].

Die Kompromißschiedssprüche des Industrial Court werden aber selbst noch im Januar 1921 fortgesetzt — Decision 589 und 608 — zu einer Zeit, in der die Lebenshaltungskosten schon im Absinken begriffen sind.

Die Teilung der Differenz zwischen der Forderung der Arbeitnehmer — begründet durch die Lebenshaltungskosten — und der Lohnhöhe, die die Industrie tragen kann, ist jedoch weder für die Arbeitnehmerschaft noch für die Industrie und die gesamte Volkswirtschaft ein Gewinn. Vielmehr muß die hier angewandte Entscheidungs-Praxis — die darnach trachtet, in einer Periode beginnenden Abstiegs der Konjunktur die Löhne über das Maß zu erhöhen, welches die Industrie tatsächlich tragen kann, um einen Kompromiß zu schließen mit den Lebenshaltungskosten — durch die dadurch bedingte Preissteigerung ihre schwere Auswirkung in weiterer Absatzschrumpfung dieses Marktes, Betriebseinschränkungen und erhöhte Arbeitslosigkeit innerhalb dieser Industrie finden [92] und sofern alle übrigen Industriezweige ähnlich verfahren — wofür die Machtverhältnisse in dieser Zeit durch die „strong position of Labour" gegeben waren [93] — den Rückgang der gesamten Industrie weiter verschärfen und eine Senkung des Soziallohnes [94] herbeiführen. Für die Arbeiterschaft und die Volkswirtschaft ist aber die der gesamten Arbeiterschaft zugutekommende Gesamtlohnsumme das Entscheidende.

Die Stellungnahme der Gewerkschaften zu dieser Entscheidungspraxis des Court ist zustimmend. Durch ihre Machtstellung ist es den Trade Unions gelungen, Mitte 1921 den durchschnittlichen Einzelreallohn auf den höchsten Punkt zu schrauben, den die Lohnentwicklung Englands überhaupt erreicht hat. Andererseits liegt aber auch die Arbeitslosenziffer jener Zeit bei ungefähr 20% der versicherten Arbeitnehmer [95], und zusammen mit den Zahlen für 1931 gleichfalls auf dem

---

90) Es ist hier eine Parallele zu der deutschen Schlichtungspraxis der Nachkriegszeit zu ziehen. An dieser Stelle soll jedoch kurz darauf hingewiesen werden, da die wirtschaftlichen Auswirkungen des deutschen Schlichtungswesens später gezeigt werden.

91) Mit gleicher Begründung wurde auch durch Entscheidung 545 einer Lohnerhöhung zugestimmt.

92) s. oben S. 13 ff.

93) s. oben S. 104.

94) Soziallohn i. S. des durchschnittlichen Reallohnes der gesamten Arbeiterschaft, s. oben S. 14.

95) Die Arbeitslosenziffer für Großbritannien steigt in der Zeit von Januar 1921 bis Mai 1921 von 10,9% auf 23%. Vgl. Tabelle in Survey of Industrial Relation,

höchsten Punkt dieser Bewegung. Diese Entwicklung ist sicher nicht allein durch die Lohnpolitik bedingt — wie man überhaupt die Lohnbewegung nicht isoliert von den anderen Faktoren, die den Wirtschaftsablauf beeinflussen, betrachten kann — aber sicherlich hat hier wie in der gesamten Nachkriegsentwicklung der englischen Industrie die Lohnbewegung bzw. ihre Starrheit als wichtige Komponente für die mangelnde Konkurrenzfähigkeit auf dem Weltmarkt und der daraus resultierenden Schrumpfung der Gesamterzeugung eine entscheidende Rolle gespielt.

Der absinkenden Konjunktur folgt auch die Abwärtsbewegung der Preise. Die bis heute andauernde Depression findet ihren wesentlichen Ausdruck in dem tiefen Ausfuhrstand und der ständigen Arbeitslosigkeit von weit über 1 Million Arbeitern. Ihr Charakteristicum liegt darin, daß die Arbeitslosenziffer — von einer einzigen Ausnahme abgesehen[96] — nicht mehr unter 10% sinkt, sondern im Steigen begriffen ist und zeitweise über 20% liegt.

Im ersten Vierteljahr 1921 wird das Fallen der Lebenshaltungskosten offensichtlich. Die jetzt auftretenden Forderungen der Arbeitgeber auf Lohnsenkungen beziehen sich demgemäß sowohl auf den Rückgang der Lebenshaltungskosten als auch auf die schlechte Lage der Industrie, und auch der Industrial Court hat sich in seinen Entscheidungen mit beiden Anlässen zu befassen. Von Gewerkschaftsseite aus setzt ab 1921 ein zäher Deffensivkampf ein, um den einmal gewonnenen Reallohn der beschäftigten Arbeiter auch weiter zu halten; die Anzahl der Arbeitskämpfe im Jahre 1921 und die durch sie bedingten schweren Verluste für die Volkswirtschaft bringen dies zum Ausdruck [97].

Der Industrial Court entscheidet in dieser Zeit für Lohnsenkungen, verfährt jedoch in seinen Begründungen nicht einheitlich, sondern stützt die entschiedenen Lohnsenkungen teils auf die schlechte Absatzlage der Industrie (so Decision 641) [98], teils auf das Fallen der Lebenshaltungs-

---

a.a.O. S. 225. Selbst wenn man berücksichtigt, daß in der letzten Prozentzahl die Ziffer der durch den Kohlenstreik 1921 betroffenen Arbeiter enthalten ist, dürften die Arbeitslosenziffern bei 20% liegen.

96) Und zwar im Mai 1924, als die Ziffer der männlichen Arbeitslosen 9,9% ausmacht. Es ist hierbei an die Zahlen der männlichen Arbeitslosen gedacht, die allerdings stets etwas höher liegt als die Gesamtzahl. Gleichfalls sind die Prozentzahlen für Großbritannien und Nordirland in Betracht gezogen. Für Großbritannien alleine liegen die entsprechenden Ziffern jedoch höher.

97) Von 763 Arbeitskämpfen i. J. 1921 entfallen allein 560 auf Lohnkonflikte. Der Zahl der verlorenen Arbeitstage nach steht das Jahr 1921 nebst 1926 bei weitem an der Spitze.

98) „Der Court ist der Ansicht, daß die Lage des Gewerbes — state of Trade — neben anderen Beweggründen die eigentliche Basis abgibt, auf der Ansprüche auf Änderung der Lohnraten entschieden werden können und daß, so wie in einer

kosten (so Dicision 643) [99]. Die allgemeine Nominallohnbewegung ist demgemäß auch fallend, doch entspricht sie nicht der Abwärtsbewegung der Lebeshaltungskosten, sodaß der Einzelreallohn steigt. Dies zeigt auch die Entscheidung 684 par. 8: „In gegenwärtiger Zeit schreitet die Senkung der Löhne nicht beständig auf genau derselben Basis und gemäß denselben Messungen fort, wie die Zubilligung der Erhöhung erfolgte". Trotz weiteren Fallens der Lebenshaltungskosten sind Anfang 1922 die Entscheidungen des Industrial Court nicht nach diesen, sondern nach dem Höchstmaß an Lohn, was die einzelne Industrie tragen kann, orientiert. „... Es erscheint dem Court, daß hier ein Fall vorliegt, für den eine Senkung der Löhne gegeben ist, aber nicht eine Senkung im vollen Ausmaße der Lebenshaltungskosten" (Decision 717, par. 7) [100]. Die Begründung liegt darin, daß „ein Fallen der Lebenshaltungskosten nicht notwendigerweise unter Ausschluß sämtlicher anderen Beweggründe eine Senkung der Löhne rechtfertigt. Hervorragend unter diesen anderen Beweggründen ist aber die Lage der Industrie oder die Fähigkeit der Industrie, Löhne von einer bestimmten Höhe zu zahlen, ohne die Nachfrage der Produkte zu beschränken oder dem Arbeitgeber unbillige Lasten aufzubürden" (Dec. 717 par. 6) [101]. Diese grundsätzlich richtige Entscheidung berücksichtigt allerdings die funktionelle Abhängigkeit von Arbeitsmarkt und Produktmarkt. Doch ist sie auf das Höchstmaß von Lohn ausgerichtet, das ein einzelner Industriezweig tragen kann, ohne die Lage der gesamten Industrie in Betracht zu ziehen, für die eine Überhöhung des Lohnniveaus im Zustande der Depression nicht gerade günstig erscheint. Denn das Zurückbleiben des Nominallohnes hinter den sinkenden Lebenshaltungskosten bedeutet Reallohnsteigerung der in dieser Industrie beschäftigten Arbeiter. Durch die geringe Nominallohnsenkung eines Industriezweiges wird aber die Gefahr begründet, daß andere Industrien auf freier Vereinbarung, wobei letzten Endes das Machtverhältnis entscheidend ist, dieser nur geringen Bewegung nachfolgen, anstatt eine radikalere Senkung durchzuführen, die der funktio-

---

Periode lebhaften und lohnenden Handels eine Erhöhung gerechtfertigt ist, auch in Depressionszeiten im Interesse aller Beteiligten einige Herabsetzung — some reduction — notwendig und wünschenswert sein mag". Dec. 641, par. 17. 26. April 1921.

99) „Die offizielle Ziffer ist jetzt 133, sodaß prima facie der Grund für einen Anspruch gegeben ist, die Löhne jetzt zu senken". Dec. 643, par. 7. Obwohl von den Unternehmern angeführt wurde, daß die Gesamtlage des Gewerbes sich gegenüber Oktober 1920 als bei gleichem Stande der Lebenshaltungskosten der jetzt vorgeschlagene Lohn bezahlt wurde, noch weiter verschlechtert hatte, enschied der Industrial Court nicht für eine noch weitergehende Lohnherabsetzung.

100) Die Entscheidung behandelt einen Lohnkonflikt im Brauereigewerbe. 28. Februar 1922.

101) „... rates of wages of a certain amount without restricting the demand for the product or imposing an undue burden on the employers". Dec. 727 par. 11 vom 7. Juli 1922 ist im ähnlichen Sinne gehalten.

nellen Abhängigkeit von Arbeitsmarkt und Produktmarkt entsprechen würde. In diesem Falle läge die spätere Auswirkung im weiteren Absatzrückgang und erhöhter Arbeitslosigkeit.

Die Einzelreallohnsteigerung kommt auch trotz Depression in der Gesamtlohnentwicklung von 1921 bis Mitte 1922 zum Ausdruck [102], wobei die Arbeitslosenziffer zwischen 18 und 15% liegt. Das schroffe Absinken der Lebenshaltungskosten erreicht Mitte 1922 sein Ende, und die allerdings weiter sinkenden Nominallöhne bringen dann eine Senkung der hohen Einzelreallöhne mit sich; doch macht insgesamt gesehen die Depression von 1921—22 „den verhältnismäßigen Vorsprung, den die Arbeiterklasse während der vorausgegangenen Jahre dem Mittelstand abgenommen hatte, nicht wieder rückgängig und verminderte ihn nicht einmal in erheblichem Maße“ [103].

Beim Industrial Court setzt sich Anfang 1923 die Ansicht durch, daß die Lohnhöhe nach der Gesamtlage der Industrie zu bemessen ist und er entscheidet für Lohnsenkungen, die er begründet mit der „großen Zahl der Arbeitslosen innerhalb der Industrie und der Notwendigkeit, eine Kostensenkung von vernünftigem Ausmaße herbeizuführen, um die Beschäftigungsmöglichkeit zu heben und eine Ausweitung des Absatzes zu erreichen“ (Dec. 748, par. 10, 9. Febr. 1923).

Angesichts einer 11—12%igen Arbeitslosigkeit, die sich seit Jahren auf ähnlichem Niveau hält, ist diese auf die Gesamtindustrie abgestellte Entscheidung unbedingt richtig, denn zum Vorteil für die Arbeiterschaft — wie auch die Gesamtwirtschaft — ist nicht die Aufrechterhaltung eines nur den beschäftigten Arbeitern zukommenden verhältnismäßig hohen Lohnsatzes — bei dem ein Teil der Arbeitnehmerschaft dauernd zur Arbeitslosigkeit verurteilt ist [104] — der dadurch wiederum eine Schmälerung des der gesamten Arbeiterschaft zukommenden Gesamtlohnes bedeutet, sondern eine entsprechende generelle Senkung der Löhne und damit Senkung des Preisniveaus, Absatzsteigerung und Wiederaufnahme der durch überhöhte Löhne freigesetzten Arbeiter. Unter der Voraussetzung, daß die Kaufkraftzirkulation beibehalten wird, muß schlechthin eine Lohnsenkung mit nachfolgender Preissenkung der Produkte die Nachfrage nach diesen im gleichen Maße steigern, denn faßt man die Gesamtnachfrage zusammen, so muß ihre Elastizität = 1 sein, d. h. eine Kosten- und Preissenkung würde zu einer entsprechenden Nachfragesteigerung führen, da der Nachfragewert ja der gleiche bleibt [105]. Ein erhöhtes Angebot vermag demgemäß auch jetzt aufge-

102) So liegen im März 1922 der Lebenshaltungsindex 82% und die durchschnittlichen Nominallöhne bei 100—105% über dem Niveau von 1914. Vgl. Survey of Industrial Relations. S. 97.

103) John Maynard Keynes, Ein Traktat über Währungsreform, 1924. S. 29.

104) s. oben S. 14.

105) Andernfalls müßte ja eine innere Geldwertbewegung stattgefunden haben.

nommen zu werden. Speziell für England wäre aber eine damalige, wie auch spätere bei endgültiger Rückkehr zum Goldstandard 1925 durchgeführte generelle Senkung des Preisniveaus nur von Vorteil gewesen, da mit ihr die Herstellung einer natürlichen, der Außenhandelskapazität Englands entsprechenden Relation zwischen Innen- und Außenwert des Pfundes Hand in Hand gegangen wäre, die ihren Ausdruck in verstärkter Konkurrenzfähigkeit gegenüber dem Auslande hätte finden müssen.

Die grundsätzliche richtige, auf die Gesamtindustrie abgestellte Entscheidung 748 ist aber in der späteren Praxis vom Industrial Court nicht angewandt worden. Als 1924 die anhaltende Depression durch einen leichten Konjunkturaufschwung unterbrochen wird, gibt auch der Industrial Court unter optimistischer Beurteilung der Gesamtlage den Forderungen der Arbeitnehmer auf Lohnerhöhung nach [106]. Die Entscheidung des Courts führen dabei vielfach zur Teilung der Forderung; dies kommt auch in dem mehrfach wiederkehrenden Text der Begründungen zum Ausdruck: „... Der Court ist der Ansicht, das ein Fall für eine gewisse Erhöhung der Löhne, aber nicht im voll beanspruchten Ausmaße, vorgebracht wurde.... Der Court entscheidet auf eine Steigerung von ...[107]. Die wichtigste Entscheidung in dieser Beziehung ist für eine der sog. „sheltered" vor Auslandskonkurrenz geschützten Industrien gefallen: die chemische Industrie, die in ihrer Gesamtsituation besser dasteht als die „alten" Exportindustrien. Die Forderung der Arbeitnehmer auf Lohnerhöhung wird begründet mit der qualifizierten Arbeit, dem Rückgang der Löhne in den letzten 3 Jahren und dem hohen Ertrag, sowie der günstigen finanziellen Lage der chemischen Industrie (Dec. 925, par. 5) 4. Juni 1924. Die Arbeitgeber lehnen die Lohnerhöhung ab, da sie ihre eigene wie die Gesamtindustrie schädigen würde und da im Gegenteil die starke Auslandskonkurrenz eine Senkung der Arbeitskosten notwendig macht [108]. Begründet wird die Ablehnung aus den drei Titeln: Kapitalakkumulation, Nachfrage nach Arbeit und Schutz der Konsumenten. Außerdem habe der Lohn aber verglichen mit anderen Industrien in ähnlicher Situation [109] eine vernünftige Basis erreicht — er liegt 7 sh. über Vorkriegszeit, wobei die Lebenshaltungskosten seit der letzten Lohnfestsetzung noch gefallen sind

---

106) So Dec. 871, 19. Februar 1924; 915, 15. Mai 1924; 928, 6. Juni 1924; 947, 14. Juli 1924; 973, 9. September 1924; 975, 10. September 1924.

107) The Court have come to the conclusion that a case has been made out for some advance of wages but not for the full amount claimed... The Court decide that there shall be an advance of ... ; siehe z. B. Dec. 971 par 9 v. 2. Sept. 1924 und Dec. 975 par 13 v. 10. Sept. 1924.

108) „... the keeness of foreign competition renders it imperative that working costs should be reduced" par 7.

109) Also „sheltered" Industrien.

— und es erscheint nicht angebracht für die Gesamtindustrie, wenn ein Teil der Arbeiter sich dauernd eines höheren Standards erfreut, als ihre „fellow-workmen". Die Industrie als Ganzes kann aber eine weitere Erhöhung der Produktionskosten nicht tragen (par. 7). Die Arbeitgeber stützen ihre Ansprüche damit vor allem auf die Lage der Gesamtindustrie.

Der Industrial Court stimmt trotz der sich nur langsam bessernden wirtschaftlichen Lage, wenn auch nicht in voller Höhe, so doch durch Teilung der Ansprüche [110] einer Lohnerhöhung mit nachfolgender Begründung zu: „Der Fall ist durch die verschiedenen Zweige innerhalb der Industrie und den unterschiedlichen Grad, in dem eine Erhöhung die einzelnen Firmen treffen würde, verwickelt. Der Court ist jedoch der Ansicht, daß, während die Zubilligung des vollen Anspruches der Lage der Industrie als Ganzes ernstlich schaden würde, doch nach Prüfung aller Tatsachen und Argumente, die vor ihn gebracht sind, der Anlaß für eine gewisse Erhöhung gegeben ist" (par. 10).

Ohne auf eine nähere Begründung einzugehen stellt sich der Court damit auf den Standpunkt, daß in einzelnen Industriezweigen, die gegenüber anderen günstiger dastehen, eine Lohnerhöhung angemessen erscheint. Er übersieht aber bei seinen Entscheidungen die Gesamtlage der Industrie für die angesichts der bestehenden Absatzverhältnisse und Arbeitslosigkeit eine Lohnerhöhung einzelner Industrien und damit weitere Erhöhung des Preisniveaus nicht ratsam ist. Tatsächlich sind auch 1924 in zahlreichen Industrien die Löhne gestiegen [111].

Die vorerwähnten sind die wichtigsten und prinzipiellen Entscheidungen des Industrial Court. Die in den nachfolgenden Jahren getroffenen haben nicht eine so überragende Bedeutung für die Gesamtlohnbewegung der Industrie erlangt, da sie sich insbesondere mit den Arbeitsverhältnissen in den Staats- und Kommunalbetrieben, sowie mit denen der Eisenbahnen befassen. Die wenigen für die Industrie gefällten Entscheidungen sind nicht von grundsätzlicher Natur und in ihrer Begründung auch nicht so ausführlich gehalten wie die angeführten.

Im wesentlichen entscheidet der Court in der Folgezeit, seit 1925 — also seit Stabilisierung des £ — ohne in irgend einer Form darauf Bezug zu nehmen, für Beibehaltung der betreffenden Lohnsätze [112]. Nur in Einzelfällen spricht er sich für ganz geringe Zuschläge aus [113]. Der viel-

---

110) Anstelle von 8 d. pro Tag wie gefordert, werden 5 d. für männliche und 4 d. pro Tag für weibliche Arbeiter zugebilligt.

111) Vgl. Board of Trade. Statistical abstract for the United Kingdom 1931, S. 85—98 und Ministry of Labour Gazette 1933, S. 121. Danach wurden die Wochenlöhne von über 3 Millionen Arbeiter insgesamt um 616 000 Pfund gesteigert.

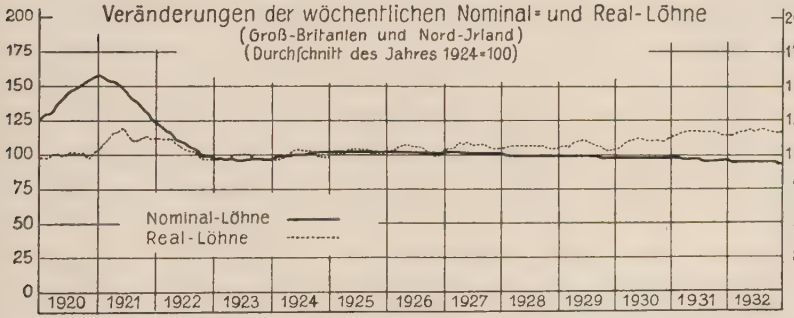
112) so Dec. 1170 v. 9. 1. 26; 1197 v. 17. 3. 26; 1226 v. 25. 6. 26; 1220 v. 16. 6. 26; 1299 v. 17. 5. 27; 1353 v. 13. 12. 27; 1386 v. 29. 11. 28; 1438 v. 8. 10. 29.

113) wie etwa Dec. 1203 v. 26. 3. 26.

fach in den Entscheidungen wiederkehrende oder in ähnlichem Sinne gehaltene Text lautet kurz: „.... Der Court hat sorgfältig die vor ihn gebrachten Tatsachen und Argumente geprüft und diese in Betracht ziehend, entschieden, daß die gegenwärtigen Lohnsätze nicht geändert werden sollten. Er entscheidet demgemäß..." [114] Auf die Zusammenhänge zwischen Währungspolitik und Lohnpolitik geht der Industrial Court auch bei Devalvation des Pfundes nicht ein, obwohl im Februar 1932 von Trage Union Seite u. a. ein hierauf Bezug nehmendes Argument zur Begründung einer Lohnerhöhung vorgebracht wurde: „.. eine Zunahme der Lebenshaltungskosten ist im Hinblick auf die Abkehr vom Goldstandard und die Wirtschaftspolitik der Regierung als wahrscheinlich anzunehmen" [115]. Ohne ausführliche Stellungnahme „entscheidet der Court gegen den Anspruch auf Erhöhung."

Was bedeuten aber die prinzipiellen Entscheidungen bei der bestehenden Wirtschaftslage und Währungspolitk Englands der Nachkriegszeit? Hierzu ist die Gesamtlohnbewegung ins Auge zu fassen, die sich im wesentlichen gleichlaufend mit den Tendenzen der erwähnten Entscheidungen des Courts verhält. Nominallohn und Reallohnbewegung sind aus nachfolgender graphischer Darstellung [116] ersichtlich und gehen auch aus der nachfolgenden Zusammenstellung (s. S. 203) hervor.

Veränderung der wöchentlichen Nominal- und Reallöhne.



114) wie Dec. 1446 par. 6. v. 14. 1. 30.

115) Dec. 1528 par 26 (e) v. 19. 2. 32. — Im übrigen ist das hier vorausgesagte Steigen der Lebenshaltungskosten durch den Preisfall am Weltmarkt nicht eingetreten. Bei gleichbleibendem ausländischen Preisniveau allerdings hätte die Devalvation, durch die relative Verteuerung der Auslandswaren im Inlande entsprechend dem Anteil dieser Produkte im inländischen Preisniveau zu einer Steigerung der Lebenshaltungskosten und damit zu einer entsprechenden Senkung des Reallohnes geführt.

116) Supplement to the Ministry of Labour Gazette for March 1933. (Basisjahr 1924 = 100).

Zeit	Juli 1914 als Basis = Basis[117])				Arbeitslosigkeit in % der versich. Arbeitnehm.
	Durchschnittliche Lebenhaltungskosten[118])		Veränderung der Nominallöhne[119])		
		%		%	%
1919		119		115—120	
1920 März	149	132	170—180	130—135	[120])
Juni		152		150—155	
Sept.		164		160—165	
Dez.		165		170—180	
1921 März	126	133	110—115	160—170	
Juni		119		145—155	
Sept.		110		130—135	
Dez.		92		110—115	17,7
1922 März	83	82	70—75	100—105	15,9
Juni		84		85—90	13,1
Sept.		78		75—80	12.6
Dez.		78		70—75	13,3
1923 März	74	74	65—70	70	11,5
Juni		69		65—70	11,6
Sept.		75		70	11,7
Dez.		77		65—70	11,9
1924 März	75	73	70—75	70	9,7
Juni		70		70	9,8
Sept.		76		70—75	10,9
Dez.		80		70—75	11,2
1925 März	76	75	75	75	10,9
Juni		73		75	11,2
1926		72		75	12,3
1927		67½		70—75	9,7
1928		66		70—75	10,8
1929		64		70—74	10,4
1930		58		70—74	16
1931		47½		66—70	21,4

117) 1920—1925 aus Survey of Industrial Relations, a.a.O., S. 97. 1919 und 1926—1931 aus Board of Trade: Statistical Abstract for the United Kingdom 1932, S. 116, 117 und 115. Die Löhne beziehen sich auf das Ende des Monats, die Lebenshaltungskosten auf den ersten Tag des folgenden Monats.

119) Lebensmittelpreise, Wohnungsmiete, Kosten für Kleidung, Heizung und Beleuchtung.

119) Durchschnittliche Wochenlöhne.

120) Die Zahlen bis September 1921 sind nicht erhältlich. Die Ziffern sind entnommen Board of Trade: Statistical Abstract for the United Kingdom, 1932, S. 97 und ab 1926 Report of the Ministry of Labour for the Jear 1932 S. 4. Die obige Zusammenstellung zeigt die Gesamtzahl der arbeitslosen Arbeitnehmer für Großbritannien und Nordirland. Die Ziffern jedoch nur für männliche Arbeitslose liegen stets wesentlich höher, ebenso die ausschließlich für Großbritannien geltenden.

Die Nominallöhne folgen bis 1920 der Aufwärtsbewegung der Preise. Von da ab aber fallen sie zögernder als die sinkenden Lebenshaltungskosten und sind seit Ende 1922 von geringen Schwankungen — 1923 abwärts und 1924/25 aufwärts — abgesehen, fast auf gleicher Höhe bis Mitte 1931 geblieben. Bedeutsam ist, daß sich der Einzelreallohn — trotz der Depression in den Jahren 1921—22 — fast auf gleicher Stufe wie die Vorkriegslöhne hält und selbst 1923 ist die durchschnittliche Zunahme der Nominallöhne nur in verhältnismäßig geringem Ausmaße hinter den gegenüber 1914 gestiegenen Lebenshaltungskosten zurückgeblieben. Berücksichtigt man noch die gegenüber der Vorkriegsperiode gekürzte Arbeitszeit, so ist relativ sogar eine Verbesserung eingetreten [121]. Juni 1924 sind die Einzelreallöhne gegenüber der Vorkriegszeit völlig gleich [122] und von da ab setzt eine ständige Erhöhung des Reallohnes ein, die aber nicht durch Steigerung des Nominallohnes — dieser hält sich bis Mitte 1931 fast auf gleichem Niveau — sondern durch Sinken der Lebenshaltungskosten erreicht wird. Die von da ab einsetzende Nominallohnsenkung bedeutet immer noch eine Reallohnsteigerung für die beschäftigten Arbeitnehmer und 1932 liegt der durchschnittliche Reallohn fast 20% höher als in der Vorkriegszeit und das trotz Krise und 20%iger Arbeitslosigkeit.

Dies ist die Lohnbewegung in ihrer Gesamtheit betrachtet, die sich seit 1924 bis 1931 trotz dauernder Depression vor allem der Exportindustrie, fallender Preise und permanenter 10%iger Arbeitslosigkeit starr auf gleichem Niveau gehalten hat. Gegenüber dieser Gesamtentwicklung müssen aber noch die Lohnbewegungen in den einzelnen Industrien berücksichtigt werden. Hier zeigt es sich, daß im wesentlichen die gleiche Tendenz der Starrheit — von einigen Industrien und Gewerben abgesehen — vorherrschend ist. Typisch hierfür ist das Druckerei- und Buchbindergewerbe. Hier haben sich seit 1923 die Löhne bis 1931 vollkommen auf gleicher Basis — in doppelter Höhe der Vorkriegszeit — gehalten [123]. Die gleiche Konstanz weisen die Löhne der Eisenbahner, die seit 1922 auf doppelter Höhe der Vorkriegszeit verharren und die der Straßenbahner auf, die allerdings noch in den Jahren 1929—30 und 1931 gestiegen sind. Seit 1924 völlig unverändert blieben die Löhne der Dockarbeiter und seit 1923 — von ganz geringfügigen Schwankungen

---

121) „1923 waren die britischen Lohnsätze auf einem ansehnlich höheren Niveau verglichen mit den Vorkriegssätzen, als dies mit den Lebenshaltungskosten der Fall war, sofern man die kürzere Arbeitszeit berücksichtigt." J. M. Keynes, a.a.O. S. 29/30.

122) Zwischen 1907 und 1924 ist ein Aufschwung der Einzelreallöhne in Höhe von 12% eingetreten. Vgl. H. Clay a.a.O. S. 339.

123) Für die folgenden Ausführungen zugrundegelegt sind die nach den Angaben des Arbeitsministers von Board of Trade im Statistical Abstract for the United Kingdom 1931 und 1932 veröffentlichten „Changes in Rates of Wages", S. 94—97 bzw. S. 116—17.

im Jahre 1924 abgesehen — die der Seeleute. Gleichfalls in doppelter Höhe zur Vorkriegszeit — wobei die ungelernten Arbeiter dieses Gewerbezweiges noch günstiger abschneiden — haben sich die Löhne im Baugewerbe gehalten. Sie sind seit Dezember 1923 bis Anfang 1928 sogar um 6 sh pro Woche gestiegen [124], von diesem Zeitpunkt ab setzt in den folgenden Jahren eine allmähliche Senkung ein. Von den großen Exportindustrien weisen die Löhne der Textilindustrie eine außerordentliche Stetigkeit auf. Durchgehend von 1922 bis 1929 sind in der Baumwollindustrie die Zuschläge von 95% — das bedeutete das doppelte Vorkriegsniveau [125] — gehalten worden. Erst durch den großen Arbeitskampf 1929 wurden die Zuschläge auf 82½% ermäßigt, um von da ab auf dieser Höhe zu verharren. Trotzdem sind die Löhne der Baumwollindustrie gemessen an denen der anderen Exportindustrien verhältnismäßig hoch. Der andere große Zweig der Textilindustrie, die Wollindustrie, hat gleichfalls ihre Löhne seit 1922 bis 1930 völlig stabil gehalten. Auffallend ist dagegen, daß in der Maschinenindustrie, ebenso wie im Schiffsbau, die Löhne, die sich seit 1923 bzw. 1924 auf gleicher Basis gehalten haben, in den Jahren 1927 bis 1930 bzw. 1928 bis 1930 noch erhöht wurden [126]. 1931 stehen hier die Löhne im Durchschnitt noch 3 sh bzw. 4 sh höher als der Stand der Löhne bei Rückkehr Englands zum Goldstandard betrug. Berücksichtigt man, daß die Arbeitslosenziffer im Maschinenbau in den einzelnen Zweigen zwischen 35 und 50% schwankte und im Schiffsbau 61%, in den beiden Hauptdistrikten, der Nord-Ost-Küste und Schottland sogar 70% ausmachte [127], so wäre an sich eine Lohnsenkung eher als eine Erhöhung gerechtfertigt. Doch liegt gerade in diesen beiden großen Industriezweigen das Lohnniveau im Verhältnis zu den geschützten Industrien, wie Baugewerbe, Buchbinder- und Druckereigewerbe, Transportgewerbe u. a. mehr, gemessen an dem Vorkriegsverhältnis relativ schon sehr niedrig — so sind die Löhne nicht ganz um die Hälfte höher als in der Vorkriegszeit [128] —, sodaß eine Lohnsenkung dieser Industrie gemessen an dem Lohnniveau der anderen nicht tragbar erscheint. Für den Kohlenbergbau ist die Stetigkeit der Lohnbewegung vollends aufgehoben. Er ist der einzige

124) Bei den Gipsern. Die Löhne der Maurer haben sich in dieser Zeit um 5 sh pro Woche erhöht.

125) H. Clay „The Public Regulation of Wages in Great Britain" in the Economic Journal, Sept. 1929, S. 333.

126) Für Schlosser und Dreher von 56,6 sh. i. J. 1925 auf 59,1 sh i. J. 1931, für Werkzeugmacher von 60,11 sh auf 63,4 sh pro Woche, im Schiffsbau von 55,7 sh auf 59,11 sh.

127) Vgl. Report of the Ministry of Labour for the Jear 1932, S. 6. Zu berücksichtigen ist hierbei allerdings, daß gerade der Schiffsbau in außergewöhnlich starkem Maße von der Depression und der Weltkrise betroffen worden ist.

128) Die der anderen dagegen, vor allem die der geschützten, auf doppelter Vorkriegshöhe.

Industriezweig, in dem tatsächliche Abschläge von erheblichem Ausmaße erfolgt sind: 1923 betrug der Zuschlag auf die Basislöhne für die Grubenarbeiter Northumberlande 138,18%. 1924 wurden sie auf 100% ermäßigt und nach dem großen Kohlenstreik 1926 werden die Zuschläge mit 80% festgelegt, wobei allerdings, da es sich um Stücklöhne handelt, die Verlängerung der Arbeitszeit kompensierend wirkt. 1928 wurden die Zuschläge abermals gesenkt auf 40%; auf dieser Basis haben sie sich bis 1931 gehalten. Mit dem 40%igen Zuschlag liegen die Löhne hier sogar um 10% tiefer als in der Vorkriegszeit. In den anderen Bergwerksbezirken sind die Lohnzuschläge ähnlich reduziert worden, doch liegen sie meist etwas höher als im Juli 1914.

Insgesamt gesehen ergibt sich für die Lohnbewegung der Nachkriegszeit eine Verschiebung im Lohnniveau zum Vorteil für die in den geschützten Industriezweigen beschäftigten Arbeitnehmer und zum Nachteil für die Arbeiter im Kohlenbergbau, Maschinen- und Schiffsbau. Dieses Lohngefälle war auch der Anlaß für das Abwandern der Arbeitnehmer aus den am stärksten betroffenen Industrien in die höher entlohnenden geschützten. Doch hält sich diese Tendenz in ziemlich bescheidenen Grenzen [129], zumal auch bei den relativ günstiger dastehenden Industrien die Aufnahmefähigkeit für weitere Arbeitskräfte, durch die relativ hohen Arbeitskosten, nur in geringem Umfange möglich ist. Die neu errichteten Industrien, wie etwa die chemische Industrie, sind stark kapitalintensiv aufgebaut, um auf diese Art den hohen Kostenfaktor Lohn nach Möglichkeit zu umgehen. Vielfach wurden dabei auch für England die hohen Löhne zum Anlaß für eine verfehlte Art der Rationalisierung [130] und volkswirtschaftlich ungesunder Kapitalinvestitionen.

Aber noch in anderer Beziehung hat sich eine Verschiebung gegenüber der Vorkriegszeit ergeben: die Spanne in der Entlohnung zwischen gelernten und ungelernten Arbeitern ist stark verringert worden. Offensichtlich wird dies, wenn man den Wochenlohn eines ungelernten Arbeiters im Baugewerbe mit dem eines gelernten Drehers in der Maschinenindustrie vergleicht. Beim Lohnstande von 1929 ist hier das Verhältnis 54 sh 1 d zu 58 sh 9 d, das entsprechende Vorkriegsverhältnis dagegen 27 sh zu 38 sh 11 d.

Im ganzen gesehen bleibt das Wesentliche in der englischen Lohnbewegung der Nachkriegszeit die Starrheit der Nominallöhne und die Steigerung des Einzelreallohnes. Die Frage ist, was diese beiden Gege-

---

129) Vom Arbeitsministerium wird z. B. die Abwanderung für das Jahr 1931 mit 19 000 und für 1932 mit 12 000 Arbeiter beziffert. Vgl. Report of the Ministry of Labour for the Jear 1932. S. 23.

130) Frederic Benhan: Das englische Währungsexperiment, 1933, S. 15. Über die Auswirkungen überhöhter Löhne s. o. S. 4.

benheiten bei der gegebenen Wirtschaftslage und Währungspolitik Englands zu bedeuten haben.

Die Währungspolitik Englands der ersten Nachkriegsjahre kommt zum Ausdruck in dem Bestreben, den infolge der Kriegsinflation gesunkenen Pfundkurs wieder auf Vorkriegsstand zurückzubringen. 1925 mit Rückkehr Englands zum Goldstandard ist dieses Ziel erreicht. Die Periode der Wiederherstellung der Goldparität aber brachte der beschäftigten Arbeiterschaft einen Aufschwung der Reallöhne [131] und nach Stabilisierung des Pfundes hielten sich die Nominallöhne auf gleichem Niveau.

Grundsätzlich ist jede Stabilisierung einer Währung mit der Schwierigkeit verbunden, die in der Anpassung von Innen- und Außenwert der Währung entsprechend der Außenhandelskapazität dieses Landes liegt. Für die englischen Verhältnisse ist die Tatsache bedeutend, daß England im Verhältnis zu seinem Preisniveau zu hoch stabilisierte, d. h. daß der Außenwert des Pfundes im Verhältnis zum Innenwert zu hoch lag: es fehlte die der Außenhandelskapazität Englands entsprechende Relation zwischen Innen- und Außenwert [132] des Pfundes, die ihre schweren Auswirkungen — sofern die Wirtschaftspolitik und in dieser als entscheidende Komponente die Lohnpolitik nicht kompensierend eingriff — in erschwerter Konkurrenzlage im Aus- und Inlande, Absatzschrumpfung und Arbeitslosigkeit haben mußte. Denn bei einem durch die Goldparität mehr oder minder stabilen Wechselkurs bedeutet ein verhältnismäßig zu niedriger Innenwert — gleichzusetzen einem zu hohen Preisniveau im Inlande — einerseits eine relative Verteuerung der vom Auslande nachgefragten Inlandsprodukte, gleichbedeutend mit einer Verringerung der unter anderen Umständen gegebenen Exportmöglichkeiten, andererseits bei den im Preise gleichgebliebenen Auslandsprodukten eine relative Verbilligung der Importwaren, gleichbedeutend mit Vermehrung des Importes. Beides muß bei sonst gleichen Verhältnissen durch die Verschlechterung der Absatzlage sowohl der für Export als auch der für den Inlandsbedarf produzierenden Industrien einmal zu verstärkter Arbeitslosigkeit und Schmälerung des der gesamten Arbeiterschaft zukommenden Gesamtlohnes führen, außerdem aber eine Ver-

131) Vgl. auch J. M. Keynes: „The Period of restoring sterling to gold parity, which culminated in the return to the gold standard in 1925 meant a fairly substantial increase in real wages". The Question of High Wages: in Political Quarterly, Vol. 1, Nr. 1, Januar 1930, S. 117.

132) Ich verweise hier auf die Veröffentlichung von Eduard Lukas, „Wirtschaftspolitik und natürliche Relation zwischen Innen- und Außenwert des Geldes" in Zeitschrift für Volkswirtschaft und Sozialpolitik, N.F., 5. Bd., 1927, S. 119 f. Die hier gezeigten grundsätzlichen Zusammenhänge erlangen außer der theoretischen Behandlung der natürlichen Relation zwischen Innen- und Außenwert einer Währung besonders praktische Bedeutung für die Anpassung der Wirtschaftspolitik — speziell auch der Lohnpolitik — an die stattgehabte Stabilisierung einer Währung.

schlechterung der Handelsbilanz herbeiführen, da eine „Verschiebung der Menge des Importes und des Exportes... bei gleichgebliebenem Wechselkurs eine gleichartige Verschiebung des Wertes des Importes und des Exportes“ [133] bedeutet. Beides ist auf die Dauer gesehen für eine Volkswirtschaft nicht tragbar.

Die grundsätzlichen Möglichkeiten zur Wiederherstellung der natürlichen Relation zwischen Innen- und Außenwert einer Währung [134], derjenigen, die der objektiven Kapazität einer Wirtschaft im Außenhandelsverkehr entspricht, liegen einmal in einer Veränderung des Außenwertes [135] — sie soll hier nicht näher erörtert werden, zumal England ja gerade den Wechselkurs auf Goldparität stabilisiert hatte und daher die Anpassung des inländischen Kaufkraftniveaus an diesem Wechselkurs bzw. an das durch ihn begründete Kaufkraftniveau des Pfundes im Auslande erforderlich war. — Zweitens in einer Veränderung des Innenwertes der Währung. Letztere wiederum kann durch eine innere oder eine äußere Geldwertbewegung erreicht werden.

Für England kam es entsprechend den gegebenen Verhältnissen bei der Anpassung des Kaufkraftniveaus des Inlandes an das durch die Goldparität begründete Kaufkraftniveau des Pfundes im Auslande auf eine Steigerung des Innenwertes des Pfundes an.

Im Wege einer äußeren Geldwertbewegung lag die entsprechende Senkung des Preisniveaus, die erstens wieder — der idealsten Lösung — in einer Steigerung der Produktivität durch technischen Fortschritt, Rationalisierung und ähnlicher Produktionskosten senkender Maßnahmen [136] zu erzielen gewesen wäre. Dieser Produktivitätssteigerung stand aber die Starrheit der englischen Wirtschaft und die mangelnde Anpassungsfähigkeit an sich schon entgegen. Außerdem ist noch zu berücksichtigen, daß eine Erhöhung der Produktivität einer Volkswirtschaft geraume Zeit beansprucht. In der Zwischenzeit kann aber unter den herrschenden Umständen der Absatzschrumpfung und ungenutzten Kapazität der Industrie die Möglichkeit für eine weitgehende Produktivitätssteigerung evtl. gar nicht mehr gegeben sein. Zweitens lag das Hauptmittel zur Senkung des Preisniveaus, und damit der Anpassung des Innenwer-

---

133) Eduard Lukas, a.a.O., S. 245.

134) Ist einmal von vornherein der Wechselkurs im Verhältnis zum inneren Preisniveau zu günstig stabilisiert, so wird die Herstellung der natürlichen Spannung zwischen Innen- und Außenwert dieser Währung stets eine gewaltsame Durchsetzung erforderlich machen. Vgl. Lukas, a.a.O., S. 248, Anm. 2.

135) Sie kann entsprechend den englischen Verhältnissen einerseits liegen in der Devalvation, andererseits in der Manipulierung des Goldankaufspreises — Heraufsetzung des Goldankaufspreises.

136) S. oben S. 16 ff. Die hier angeführten Maßnahmen kommen dafür zum größten Teil in Frage. In England ist noch durch Subventionierung des Kohlenbergbaues im Jahre 1925 z. B. in gleicher Zielsetzung verfahren worden. Doch ist diese Art der Produktionskostensenkung auf die Dauer gesehen nicht aufrecht zu erhalten.

tes an den Außenwert des Pfundes, in einer generellen Senkung der Nominallöhne, die allerdings eine Senkung der Einzelreallöhne nach sich ziehen mußte, die verhältnismäßig stärker wäre, als die Nominallohnsenkung und zwar einerseits deshalb, weil die Senkung des Preisniveaus nur im Verhältnis des Anteils des Arbeitsaufwandes am Gesamtaufwand der Produkte erfolgt, nicht aber im Verhältnis einer Gesamtkostensenkung, die nicht möglich ist durch die starren Kostenbestandteile wie z. B. Leihzins u. a. mehr, andererseits aus dem Titel einer relativen Verteuerung der Einfuhrwaren, da bei stabilgehaltenem Außenwert der — mit der Senkung des Preisniveaus identisch — erhöhte Innenwert eine relative Verteuerung der Importprodukte bedeutet. Im Falle des gesenkten Nominallohnes ist die Kaufkraft der Lohnempfänger den Auslandswaren gegenüber bei stabil bleibendem Außenwert verhältnismäßig stärker zurückgegangen als den reinen Inlandswaren gegenüber, bei denen ja die Preissenkung lediglich infolge der starren Kostenbestandteile nicht in dem Maße erfolgen konnte, daß bei gesenktem Nominallohn der Einzelreallohn gleichbleibt. Eine Senkung der Löhne war jedoch für England in Folge seiner Nominallohnpolitik nicht zu erzielen. Die dritte Möglichkeit einer äußeren Geldwertbewegung hätte in der sich ergänzenden Bewegung der vorerwähnten beiden Punkte gelegen: Produktivitätssteigerung und Senkung der Löhne. Auch diese wurde durch die Starrheit der englischen Wirtschaft bzw. durch den Verlust ihrer Anpassungsfähigkeit nicht genutzt.

Durch die Starrheit der Nominallöhne wäre auch wahrscheinlich die Maßnahme einer inneren Geldwertbewegung — der Deflation — in ihrem Erfolge, die natürliche Relation zwischen Innen- und Außenwert des Pfundes und damit die der Außenhandelskapazität Englands entsprechende Exportfähigkeit herzustellen, illusorisch geworden. Eine Deflation im weitesten Sinne [137], d. h. nicht nur die Einschränkung der zirkulierenden Kaufkraft, sondern verbunden mit einer Senkung der Nominallöhne und Preise — kurz: entsprechenden Senkung des gesamten Preisniveaus —, sodaß die nunmehr verringerte umlaufende Geldmenge das gleiche Handelsvolumen zu bewegen vermag, müßte allerdings ebenfalls eine verbesserte Konkurrenzlage gegenüber dem Auslande und Zunahme des der gesamten Arbeiterschaft zukommenden Gesamtlohnes erzielen. Bei völlig durchgeführtem Deflationsprozeß — also der bei verringerter zirkulierender Kaufkraft entsprechenden Senkung des Preisniveaus — bedeutet dieser dynamische Prozeß: Wiederherstellung des früheren Reallohnes [138] sowie sämtlicher anderen ökonomischen

137) Der Begriff Deflation ist gemeinhin mit dem Gedanken der Preissenkung als Folge der Unterversorgung mit Kaufkraft verbunden. Im engeren Sinne bedeutet Deflation lediglich die Tatsache der Unterversorgung einer Wirtschaft mit Kaufkraft.

138) Gegenüber den Inlandswaren. Insgesamt genommen hat allerdings die Kaufkraft des Lohnes durch die relative Verteuerung der Auslandsprodukte eine Veränderung erfahren, entsprechend dem Anteil dieser Produkte im Preisniveau.

Größen. Bringt der deflationistische Vorgang an sich aber schon für die Volkswirtschaft Substanzverlust [139] mit sich, so ist bei der für England bestehenden Tendenz des Festhaltens an dem einmal erreichten Lohnsatz gar nicht einmal die Gewähr für die Senkung des Nominallohnsatzes gegeben. Die unvermeidliche Folge müßte im Falle eines unelastischen Kosten- und Preisniveaus nach unten in einer dauernden Unterversorgung der Wirtschaft mit Geld liegen, gleichbedeutend mit einem Ausfall der möglichen Umsätze, Rückgang der Nachfrage bzw. Kaufkraft auf den verschiedenen Märkten der Wirtschaft, Absatzschrumpfung und chronischer Arbeitslosigkeit [140].

Bei einer entsprechenden Wirtschaftspolitik und hierbei als Hauptfaktor großzügigen Lohnpolitik hätte sich die Herstellung der natürlichen, der Außenhandelskapazität Englands angepaßten Relation zwischen Innen- und Außenwert des Pfundes ermöglichen lassen. Daß es dazu nicht kam, daß vor allem die bei Rückkehr Englands zum Goldstandard bestehenden Nominallöhne starr auf dem Niveau gehalten wurden, bedeutet fehlendes Zusammenwirken aller am Wirtschaftsprozeß beteiligten Faktoren, mangelnde Anpassung an die einmal eingeschlagene Währungspolitik.

Die erste Wirkung auf Grund der jetzt gegebenen Verhältnisse und fehlenden Anpassungsfähigkeit war daher, daß durch die hohen Produktionskosten für England der Export und der Inlandsabsatz weiter erschwert blieben. Fallender Absatz, steigende Arbeitslosigkeit und fallende Produktivität wurden dadurch weiter begründet. Die zweite mehr verzögerte Wirkung lag als „Ergebnis der Reallohnsteigerung — ein Ergebnis des Unverändertbleibens der Nominallöhne — in dem Fallen der Profitrate. Ein Fallen, so schwerwiegend, daß es viele britische Industriezweige vollkommen unrentabel machte“ [141] und damit die Abwanderung von Kapital ins Ausland begünstigte [142]. Entsprechend der

---

139) Da die Senkung des Preisniveaus erst nach geraumer Zeit einzutreten vermag, währenddessen durch die verringerte Kaufkraft ein Teil der Nachfrage und Produktion ausgefallen ist, was wiederum der Anlaß zu Zusammenbrüchen von Unternehmungen sein und einen endgültigen Ausfall produktiver Kräfte zur Folge haben kann.

140) Ähnliche Wirkungen, wie sie die Deflation in Deutschland bei der bestehenden Unelastizität des Preisniveaus nach unten hervorgerufen hat. Vgl. hierüber Eduard Lukas: Wirtschaftsverfassung, Geldverfassung und Reparationen, in: Weltwirtchaftliches Archiv, Bd. 33, 1931. I. S. 319—346.

141) J. M. Keynes, The Question of High Wages: in the Political Quarterly, Januar 1930, Vol. 1, Nr. 1, S. 118.

142) Diese zweite Wirkung der „High Wages Movement“ wird besonders von Keynes hervorgehoben. Keynes schlägt daher die Aufhebung bzw. Erschwerung der Auslandsentleihung von Kapital vor, falls man, um die Lage der Arbeiterschaft zu bessern, bei der Methode bleiben will, „die Kapitalerträge unter das Maß herabzudrücken, das in anderen Ländern erhältlich ist“. Vgl. a.a.O. S. 119. Eine andere

Tendenz des Kapitals, dem höchsten Ertrag zuzustreben, setzte ein Abwandern von Kapital bzw. Nichtzuströmen neuen Kapitals bei den stagnierenden Industrien und durch die internationale Verbundenheit der Kapitalmärkte, Ausleihung von Kapital an das Ausland im größten Stile ein. Für die inländischen Industrien wurde dadurch wiederum die für die Umorganisation der Betriebe notwendige Kapitalbeschaffung erschwert.

Die Starrheit der Löhne und die mangelnde Anpassungsfähigkeit der englischen Wirtschaft an die durch Rückkehr zum Goldstandard neugeschaffenen Verhältnisse führte dazu, daß die folgende Periode von zwei Problemen, einem inneren und einem äußeren, beherrscht wurde. Das innere lag eben in der dauernden schweren Arbeitslosigkeit und dem unterdurchschnittlichen Produktionswachstum [143], bedingt durch die mangelnde Kostensenkung [144]. Das äußere, zurückzuführen auf die Exportschwierigkeiten und seiner Ursache nach in dem inneren liegend, wurde verkörpert durch die ständige Verschlechterung der Zahlungsbilanz und das Tendieren des Pfundkurses unter die Goldparität [145].

Die schon bestehenden Schwierigkeiten wurden durch das Einsetzen der Weltkrise noch verstärkt. Erst der Abgang Englands vom Goldstandard — die Senkung des Außenwerts des Pfundes [146] — als Konsequenz des starren Lohnniveaus, stellt die Lösung des Zahlungsbilanzproblemes dar und hat gleichzeitig einen Ausgleichgeschaffen für die Starrheit des englischen Kostenniveaus, was schon dadurch zum Ausdruck kommt, daß England trotz der andauernden Weltkrise seinen schon vor der Devalvation geschrumpften Ausfuhrstand, wenn auch nicht wieder erhöhen, so doch auf gleicher Höhe hat halten können. Ohne eine Veränderung des Außenwertes des Pfundes, die schon eine

---

Methode, die Lage der Arbeiterschaft zu verbessern, die durch die Erhöhung der Einzellöhne nicht möglich ist, sieht Keynes in der Besteuerung der Kapitalgewinne um diese Steuern durch Sozialversicherungen, Arbeiterwohnungen u. a. mehr, den Arbeitern zugute kommen zu lassen. Hierzu ist aber ein völliger Umbau des „Collective Bargaining" notwendig, denn hohe Steuern und hohe Löhne wären nicht tragbar. Die Löhne müßten elastisch und anpassungsfähig gehalten sein. Vgl. a.a.O. S. 120 ff.

143) Frederic Benhan, a.a.O., S. 6 und 16.

144) Wozu außer der Starrheit der Löhne noch der vollständige Verlust der Anpassungsfähigkeit und der Konservativismus teils der Unternehmer teils der Arbeiter selber, gegen produktionsfördernde Methoden der Anlaß gewesen ist.

145) Vgl. Tabelle: Pfundkurs gegen Dollar 1924—1931 bei Frederic Benhan, a.a.O., S. 21.

146) Eine der obenerwähnten Möglichkeiten auf währungspolitischem Gebiet um die natürliche Relation zwischen Innen- und Außenwert des Pfundes herzustellen. s. o. S. 210. Den gleichen Erfolg hätte aber auch die Veränderung des Innenwertes herbeigeführt.

vorübergehende Senkung der Zahl der Arbeitslosen mit sich brachte[147], hätte aber die englische Arbeitslosigkeit offenbar durch die Weltkrise noch größer und die englische Ausfuhr noch geringer sein müssen [148]. Die Frage ist nur, ob eine Veränderung des Innenwertes des Pfundes sich nicht insgesamt für die Gesamtwirtschaft günstiger ausgewirkt hätte, denn es ist nicht zu übersehen, daß durch die Senkung des Außenwertes sich auch der Realwert der englischen Forderungen, die auf Pfund lauten, verringert hat. jedoch eine Abwertung der Auslandsverschuldung nicht in dem Ausmaße erfolgte. So hat z. B. die Befreiung von der Überbewertung des Pfundes hinsichtlich der Kriegsschulden Englands an Amerika — auf Gold lautend [149] — keinen Vorteil gebracht.

Für unsere Betrachtung wichtig ist die Frage, wie es überhaupt möglich war, daß England trotz dauernder Depression und schwerster Arbeitslosigkeit zu keiner Kostensenkung kam, sondern den Nominallohn ab 1924 bis 1931 unverändert auf gleicher Höhe gehalten hat. Eine mögliche Lösung der Schwierigkeit wäre — abgesehen von einer deflationistischen Maßnahme — nicht die Herabsetzung der Löhne nur in den Exportindustrien gewesen; hier lagen die Löhne teilweise gegenüber den geschützten Industrien schon sehr niedrig [150], und die in einem Exportzweig, dem Kohlenbergbau durchgeführte Lohnsenkung hat auch keine wesentliche Verbesserung der Absatzlage und Verringerung der Arbeitslosigkeit gebracht [151].

Das entscheidende Moment war die generelle Lohnsenkung in sämtlichen Industrien und Gewerben gleichzeitig durchgeführt — die allerdings die geschützten Industrien aus obigen Gründen in einem stärkeren Maße hätte treffen müssen — und eine elastische Gestaltung des Lohn-

---

147) In der Zeit von Ende September bis Ende des Jahres 1931 hat sich die Zahl der Arbeitslosen um 320 000 vermindert, davon sind wenigstens 230 000 der Devalvation zugute zu schreiben. Vgl. J. H. Richardson: Industrial Relations in Great Britain, Internationales Arbeitsamt Genf 1933, Serie A, Nr. 36, S. 11.

148) Interessant ist der von Keynes vorgeschlagene Weg zur Behebung der Arbeitslosigkeit, der außer der Lohnpolitik und den vorerwähnten währungspolitischen Maßnahmen noch in der Einführung eines allgemeinen Einfuhrzolles, verbunden mit einer allgemeinen Ausfuhrprämie — die gleiche Folge einer Devalvation hervorrufend: Verteuerung der Einfuhr und Erhöhung der Exporterlöse in inländischem Geld — aber dabei die englischen Auslandsforderungen unverändert lassend — einen Ausweg zur Wiederherstellung des Gleichgewichtes sieht. Vgl. hierüber auch Gottfried Haberler, Der internationale Handel. 1933. S. 200.

149) Vgl. Frederic Benhan, a.a.O., S. 37.

150) s. oben S, 139.

151) Allerdings liegt für den Kohlenmarkt — abgesehen von der zunehmenden Tendenz, Ersatzstoffe, vor allem Öl zu verwenden — die besondere Schwierigkeit der unelastischen Nachfrage des europäischen Kohlenmarktes vor. Vgl. G. G. H. Cole, The Problem of the Mines, a.a.O., S. 52.

niveaus, um eine größere Beweglichkeit zu erzielen [152]. Als weitere Folge — unmittelbar verbunden mit der Lohnsenkung der Industrie — wäre wohl auch die Senkung der Löhne und Gehälter der in den Staats- und Verwaltungsbetrieben angestellten zu werten, denn auch in dieser Beziehung hat die Überhöhung der Löhne einzelner Industrien gleichzeitig ein allgemein überhöhtes Kostenniveau mit sich gebracht, zumal die Arbeitsbedingungen dieser Betriebe, entsprechend der „Fair Wages Resolution" des House of Commons [153], in den von der Industrie getroffenen Abmachungen ihre Richtlinien finden.

Daß die Überhöhung der Löhne im Verhältnis zum Preisniveau überhaupt möglich war bzw. daß eine Senkung nicht herbeigeführt wurde, liegt offenbar in den Auswirkungen des Collective Bargaining bzw. ist eine mittelbare Wirkung der Gesamtheit des englischen Einigungs- und Schlichtungswesens.

In einer zusammenfassenden Behandlung des englischen Einigungs- und Schlichtungswesens bei gleichzeitiger Gegenüberstellung zu den bisherigen deutschen Einrichtungen soll versucht werden die Ursache hierfür zu finden.

---

152) Dies fordert auch vor allem der Mac-Millan-Bericht 1931. Vgl. Committee on Finance and Industry Report (Cmd. 3897) S. 193 ff.. Die als notwendig angesehene Nominallohnsenkung wurde mit 10% beziffert, s. S. 195.

153) vom 10. März 1909. „Der Betrieb soll ... nicht weniger günstige Lohnsätze zahlen und Arbeitszeiten beachten, wie sie gemeinhin von Unternehmern und Firmen des industriellen Bezirkes, in dem die Arbeit geleistet wird, anerkannt werden (oder bei Fehlen solcher anerkannten Löhe und Arbeitszeiten, Bedingungen, die in der Praxis unter guten Unternehmern vorherrschend sind.) Gibt es in diesem Bezirk keine derartigen anerkannten oder vorherrschenden Löhne und Arbeitszeiten, so sollen die des nächstliegenden Bezirkes angenommen werden, in dem die allgemeinen industriellen Voraussetzungen ähnlich sind. ...."

Auch der Industrial Court hatte mitunter über die „Fair Wages Clause in Government Contracts" zu entscheiden; so z. B. Dec. 1530 v. 31. März 1932.

Vierter Teil:

Zusammenfassung und abschließender Vergleich mit den vergangenen deutschen Verhältnissen.

Der Problemkreis des englischen Einigungs- und Schlichtungswesens erfährt im folgenden eine vergleichende Gegenüberstellung zu den bisherigen deutschen Schlichtungseinrichtungen der Nachkriegszeit. Schon in dem Entstehen der beiderseitigen Einrichtungen bzw. des ihnen zugrundeliegenden Rechtes ist eine wesentliche Abweichung voneinander festzustellen, denn der historische Werdegang des englischen Einigungs- und Schlichtungswesens zeigt eine organisch mit der Wirtschaft verbundene Entwicklung, ohne daß der Staat von sich aus vorgreifend danach trachtet, seine Gestaltung zu bestimmen. Die gesetzgeberische Funktion des Staates lag in England stets darin, die allgemeine Meinung — die von der Wirtschaft selbst gewonnene Erkenntnis über die Notwendigkeit einer Einrichtung — zu sanktionieren. Damit handelt der Staat nach dem liberalistischen Prinzip, die Dinge aus sich selbst herauswachsen zu lassen. Er will bewußt nicht bevormunden und folgt in dem gesetzgeberischen Ausdruck stets der von der Wirtschaft angegebenen Richtung.

Das deutsche Schlichtungswesen der Nachkriegszeit ist dagegen autoritär durch Staatseingriff geschaffen, wobei seine Ausgestaltung — entsprechend der politischen Entwicklung Deutschlands — einen Kompromiß zwischen liberalistischen und marxistisch-sozialistischem Denken darstellt.

Einerseits lag diesem Kompromiß der Gedanke zugrunde, das soziale Problem durch die Errichtung einer Wirtschaftsdemokratie zu beheben[1]. Andererseits aber ging man davon aus, daß sich im Wirtschaftsprozeß zwei „Klassen" als Gegner gegenüberstünden. Den Klassen — verkörpert in ihrem organisatorischen Zusammenschluß — sollte die Regelung der sozialen Beziehungen, insbesondere der Lohn- und Arbeitsbedingungen, überlassen sein. Durch die weltanschauliche Fundierung des Koalitionswesens bzw. durch das Hereintragen marxistisch-sozialistischen Kampfgeistes mußte aber der Versuch, die wirtschaftsdemokratischen Grundsätze zu verwirklichen, an dieser Gegensätzlichkeit scheitern: ein Kampf zwischen zwei „Klassen" konnte niemals Gemeinschaftsgeist erzeugen.

---

1) Reichsverfassung Art. 165, auf den die soziale Räte-Gesetzgebung aufbaute.

Die Grundeinstellung des Staates zum Koalitionswesen fand seinen Niederschlag im Tarifvertrag und Schlichtungswesen. Dabei wurde der Zweck des Schlichtungswesens — in erster Linie der Erhaltung des Arbeitsfriedens zu dienen[2] — abgeschwächt, bzw. es wurde primär zu einem Hilfsmittel zum Abschluß von Kollektivarbeitsverträgen umgewandelt und damit bewußt in den Dienst der kollektiven Arbeitsverfassung gestellt[3]. Für die jeweilige Gesamtvereinbarung wurde durch die klassenkämpferische Tendenz der Organisationen leicht nicht das volkswirtschaftliche gemeinsame Ziel, sondern das Machtverhältnis das entscheidende Moment. Mittelbar über die Gesamtvereinbarung übte dann die Schlichtung ihre Friedensfunktion aus, d. h. jedoch nur für die Arbeitskämpfe, die im Rahmen des Gesamtarbeitsvertrages sich abspielen konnten. Unorganisierte, wilde und politische Streiks waren dagegen der Beilegung durch das Schlichtungswesen entzogen; sie konnten ohne vermittelnden Einfluß der Schlichtung ausgetragen werden.

Umgekehrt liegen dagegen die Zwecke der englischen Einrichtungen, der freiwilligen, sowie der staatlichen: unmittelbar dienen sie der Erhaltung des Arbeitsfriedens[4], erst mittelbar ist ihnen die Einwirkung auf den Abschluß der Gesamtvereinbarung — Collective Bargaining — gegeben[5]. Für das Ergebnis der Gesamtvereinbarung ist dann allerdings ebenfalls wie bei dem bisherigen deutschen Schlichtungswesen, das Machtverhältnis entscheidend. In der Friedensfunktion wiederum ist das Hauptziel der Conciliation und Arbitration nicht die Beilegung von Streiks und Aussperrungen, sondern die rechtzeitige Klärung der Streitfragen, ehe sie zu einem Arbeitskampf führen: „Prevention is better than cure"[6]. Trotz der primären Funktion des englischen Einigungs- und Schlichtungswesens, der Erhaltung des Arbeitsfriedens, sind die Parteien jedoch nicht gezwungen, sich der bestehenden Einrichtungen zu bedienen, sondern können den Streit in einen Arbeitskampf ausmünden lassen[7]. Dies ist ein

2) Die früheren Gewerbe- und Kaufmannsgerichte hatten neben der reinen Rechtsinstanz die Funktion, den Arbeitsfrieden zu erhalten.

3) Die Schlichtungsordnung machte das Schlichtungswesen zu einem formalen Teil des Kollektivvertragsrechts. Vielfach wurde als Zweck der Schlichtung „der Zwang zum Abschluß von Tarifverträgen" angesehen. (So früherer Reichsarbeitsminister Wissel in: Magazin d. Wirtschaft, 17. Jan. 1929, Nr. 3). Damit wäre eines der Mittel, das der Herbeiführung des Wirtschaftsfriedens dienen könnte als alleiniger Endzweck der Schlichtung angesehen.

4) s. Balfour-Bericht, Survey of Industrial Relations, a.a.O. S. 42/43. Nur bei den Trade Boards liegt der unmittelbare Zweck in der Lohnfestsetzung.

5) s. oben, S. 123 ff.

6) Lord Cecil in: Towards Industrial Peace, a.a.O., S. 100.

7) Es sei denn, es handle sich um politische, Sympathiearbeitskämpfe, Generalstreiks, für die Verbote nach der Trade Disputes and Trade Unions Act bestehen. s. oben S. 85 ff.

Ausfluß des Liberalismus, der den Beteiligten am Wirtschaftsprozeß möglichst keinerlei Zwangsmittel auferlegen will. Jedoch kann in England grundsätzlich zum Unterschied zu der bisherigen deutschen Methode jeder Arbeitskampf durch die bestehenden Einrichtungen beigelegt werden.

Von der liberalistischen Auffassung Englands ist auch auszugehen, um zu einer systematischen Zusammenfassung der heutigen englischen Einigungs- und Schlichtungseinrichtungen zu gelangen. Grundsätzlich verbietet sie einen staatlichen Eingriff in die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses und schützt die Vertragsfreiheit der Parteien. Die Wandlungen, die die liberalistische Anschauung jedoch im Zuge der Entwicklung erfahren hat und die zu einer verstärkten Einflußnahme des Staates führten, wurden bereits gezeigt.

Im Einigungs- und Schlichtungswesen wird die Vertragsfreiheit der Parteien überall da durch staatliche Einflußnahme begrenzt, wo eine selbständige Regelung der Streitfragen durch die Parteien ohne die Benachteiligung einer der Parteien infolge ihrer verbandsmäßigen Schwäche nicht zu erwarten ist. Demgemäß ist für die systematische Aufteilung[8] des Schlichtungswesens die Grundlinie in der verbandsmäßigen Organisation der einzelnen Industriezweige gegeben:

A. Die verbandsmäßig hochorganisierten Industriezweige und

B. Die verbandsmäßig unvollständig organisierten.

Wir haben es daher nicht, wie bei den bisherigen deutschen Verhältnissen, mit einem einheitlichen generellen Aufbau des Schlichtungswesens zu tun.

Aus der Fülle von Einrichtungen sind zu unterscheiden:

A. Bei den verbandsmäßig hochorganisierten Industriezweigen:

Die Vertragsfreiheit wird hier meist nicht beschränkt[9].

I. Die freiwilligen privaten Einrichtungen. Sie geben primär den Rahmen des Schlichtungswesens ab und gliedern sich in:

---

8) Eine systematische Zusammenfassung ist z. B. von Plaut gegeben. Er unterscheidet nach: A. Organe für einzelne Gewerbe. B. Organe für alle Gewerbe. Vgl. in Schriften des Vereins für Sozialpolitik, a.a.O., S. 7 ff. Die von Dittler gegebene Zusammenfassung bezieht sich nur auf die staatlichen Einrichtungen. a.a.O. S. 59. M.E. ist das Ausschlaggebende für die englischen Einrichtungen und damit für ihre Gruppierung die Stärke der verbandsmäßigen Organisation der einzelnen Industrie. Allerdings trifft diese Einteilung für einen Sonderfall, den Kohlenbergbau, nicht zu, bei dem die besonderen ökonomischen Bedingungen eine Rolle spielen.

9) Eine Beschränkung gibt es nur für den Kohlenbergbau. Für den außer den freiwilligen Einrichtungen noch Mindestlohnämter und ein durch Gesetz vorgesehenes „Coal Mines National Industrial Board" besteht.

1. Die freiwilligen Conciliation- und Arbitration-Boards — die in ihrer Vielzahl den Großteil sämtlicher Einrichtungen ausmachen.
2. Die Whitley-Ausschüsse — Joint Industrial Councils, die sich in ihrem Wirkungskreis mit den vorgenannten teilweise überschneiden.
   a) Auf freiwilliger Basis errichtet[10].
   b) Durch Gesetz vorgeschrieben, in Ausübung ihrer Funktion aber freiwillig: bei der Eisenbahn[11].

Sofern die freiwilligen privaten Einrichtungen versagt haben und sofern die Parteien damit einverstanden sind, ergibt sich — subsidiär — für sämtliche dieser Industriezweige eine mannigfaltige Einsetzung:

II. Behördlicher Einrichtungen.
1. Der Industrial Court[12].
2. Die „Ad hoc" zu bestellenden Einrichtungen:
   a) Einzelne Conciliators oder Conciliation-Boards[13].
   b) Einzelne Arbitrators[14].
   c) Paritätische Courts of Arbitration unter unparteiischem Vorsitz[15].
3. Der Arbeitsminister:
   a) In eigener Ausübung der Schlichtungstätigkeit[16].
   b) Überweisung der Streitfälle an den Industrial Court.

Als Ergänzung für das Einigungs- und Schlichtungswesen treten noch hinzu ohne Zustimmung der Parteien für ihr Eingreifen:
4. Die Courts of Inquiry der Industrial Courts Act[17] und
5. die „ständigen Schlichter"[18].

B. Die verbandsmäßig unvollständig organisierten Gewerbe bzw. einzelnen Industrien, bei denen auf Grund besonderer schwieriger ökonomischer Bedingungen eine Sonderregelung getroffen ist, stehen primär unter staatlichem Einfluß und sind in ihrer Vertragsfreiheit eingeschränkt.

---

10) Hierzu sind auch die „Interim Industrial Reconstruction Committees" zu rechnen, die freiwillig für Gewerbezweige errichtet sind, die nicht so vollkommen verbandsmäßig organisiert sind, die aber auch nicht hinsichtlich ihrer Organisation auf dem Stande der Trade Boards-Gewerbe stehen.

11) Railway Act 1926.

12) Industrial Courts Act 1919, part I, Sec. 2 (2) (a).

13) Conciliation Act 1896. Sec. 2 (1) (c).

14) Industrial Courts Act 1919, part I, Sec. 2 (2) (b).

15) Industrial Courts Act 1919, part I, Sec. 2 (2) (c).

16) Industrial Courts Act 1919, part I, Sec. 2 (1).

17) Industrial Courts Act 1919, part II, Sec. 4 (1).

18) Ihre Tätigkeit ist nicht gesetzlich verankert.

I. Die in einzelnen Gewerben vom Arbeitsminister errichteten, zur Lohnfestsetzung durch den Staat mit Zwangsbefugnissen ausgestatteten:

1. Trade Boards mit Zwingendmachung der Lohnsätze durch den Arbeitsminister[19].
2. Joint District Boards für den Bergbau[20].
3. Agricultural Wages Boards[21].

II. Spezialfall für einzelne Gewerbe:

Zeitlich begrenzte Beibehaltung der Lohnsätze durch Notgesetz im Kohlenbergbau[22].

Somit stellt das englische Einigungs- und Schlichtungswesen in seiner Gesamtheit eine Mannigfaltigkeit von Typen und Methoden dar, für die weder ein gesetzlicher Zusammenhalt noch ein vorgeschriebener Instanzenzug besteht. Es weicht damit von der formal juristisch und daher relativ einfach aufgebauten bisherigen deutschen Einrichtung wesentlich ab.

Die Industrial Courts Act 1919 verkörpert die englische Auffassung über die erfolgversprechende Schlichtungsmethode für die verbandsmäßig hochorganisierten Industrien und gibt gleichfalls das erstrebenswerte Ziel für die anderen Gewerbe an. Sie legt fest, inwieweit der Staat sich in die privaten Arbeitsverhältnisse einmischen darf und zeigt damit, inwieweit ein staatliches Eingreifen auf dem Gebiete der Schlichtung für vorteilhaft angesehen und sogar für erforderlich erachtet wird.

Auch in der Industrial Court Act wird das Freiwilligkeitsprinzip zum Grundprinzip der Schlichtung erhoben.

Dies bedeutet:

1.) daß die Parteien nicht gezwungen sind, die bestehenden Verhandlungseinrichtungen zu gebrauchen.
2.) das Vorgehen der freiwilligen vereinbarten vor den staatlichen Einrichtungen.
3.) daß das Eingreifen des Staates der Zustimmung meist beider Parteien bedarf.
4.) daß auch die von staatlicher Seite ausgehenden Schiedssprüche nicht verbindlich sind.

Aufbauend auf die Freiwilligkeit, hängen die Erfolge der englischen Einrichtungen in weitem Maße von dem Verständigungswillen der Parteien ab.

Nach dem bisherigen deutschen Schlichtungswesen dagegen konnte

19) Trade Boards Act 1909 und 1918, Sec. 5 u. 6.
20) Coal Mines Minimum Wages Act 1912 1 (1).
21) Agricultural Wages (Regulation) Act 1924, Sec. 3 (4).
22) Notgesetz vom 8. Juli 1931, s. oben S. 120.

1.) das Schlichtungsverfahren von Amts wegen eröffnet werden.
2.) ging die freiwillig vereinbarte Schlichtungseinrichtung formal allerdings ebenfalls der staatlichen voran, doch war sie in der praktischen Bedeutung stark zurückgedrängt[23]. Dies lag einerseits darin begründet, daß die Vorbedingungen für die Verständigung und ehrliche Gemeinschaftsarbeit durch den weltanschaulichen Aufbau der Organisation fehlte. Andererseits aber trug das Schlichtungsrecht selbst viel zur Verhinderung der Zusammenarbeit bei, denn
3.) war zum Eingreifen der staatlichen Schlichtung die Zustimmung der Parteien nicht erforderlich. Im Gegenteil, der Schlichter und der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses konnten von sich aus, ohne daß die Parteien damit einverstanden zu sein brauchten, jeden Streitfall an sich ziehen, um eine Entscheidung herbeizuführen. Die Möglichkeit des Dazwischentretens staatlicher Schlichtungsorgane nahm daher den Parteien von vornherein vielfach die Bereitwilligkeit, auf freiwilliger Basis zur Beilegung ihrer Streitigkeiten bzw. zum Abschluß einer Gesamtvereinbarung zu gelangeng. Sie ließen es, vertrauend auf ihre Machtposition, eher auf eine staatliche Entscheidung ankommen.
4.) Ein autoritativ gefällter Schiedsspruch konnte für „verbindlich" erklärt werden, wodurch fiktiv die Zustimmung der nicht annehmenden Partei geschaffen wurde.

Auch in der Inanspruchnahme überwiegen in England entsprechend dem Freiwilligkeitsgedanken, trotz der Vielzahl von Möglichkeiten einer staatlichen Schlichtung, die privaten vereinbarten Einigungs- und Schlichtungsstellen. Sie sind in vielen Industriezweigen bis ins kleinste ausgebaut und stellen in ihrer Tätigkeit im Gesamtbereich des englischen Schlichtungswesen den wichtigsten Faktor zur Erhaltung des Arbeitsfriedens und mittelbar der Regelung der Arbeitsbedingungen dar. Jedoch erscheinen sie infolge ihrer Zersplitterung und weitestgehenden Dezentralisation als ein unübersehbares Gewirr und so systemlos wie sie erscheinen, sind sie gerade, weil sie nicht von starren Bindungen und Formen eingeengt werden, doch in hohem Maße in der Lage, sich den Bedürfnissen der englischen Wirtschaft, — was die Erhaltung des Arbeitsfriedens anlangt —, anzupassen. Die Mannigfaltigkeit der Einigungs- und Schlichtungsstellen in den ein-

23) So waren z. B. im Juli 1928 die Tariflöhne von mehr als 5 Millionen Arbeiter zu 34% durch Zwangsschiedssprüche und zu 47% durch beiderseitige Annahme eines staatlichen Schiedsspruches bzw. spätere Einigung festgelegt, wohingegen nur 18,5% auf Grund freier Tarifvereinbarung geregelt wurden. (Nach Statistiken der Vereinigung deutscher Arbeitgebervereinigungen) vergl. Walter Weddigen, in: Schriften des Vereins für Sozialpolitik Bd. 179, 1930 S. 60.

zelnen Industriezweigen, deren Schwerpunkt eben in der örtlichen und distriktweisen Gliederung liegt, hat sich im Zuge der Entwicklung herausgebildet und ist weiterhin stetigen Wandlungen unterworfen, denn die Parteien und Persönlichkeiten schaffen ständig von neuem ihre Einrichtungen. Bedingt ist sie aber auch durch die Abneigung der Parteien gegen jegliche Zentralisation der Organisation, die die Schaffung eines Instanzenzuges fast unvermeidlich erscheinen ließe.

Bei der weitgehenden Dezentralisation und den vielseitigen und fast unübersichtlichen Einrichtungen liegt die Annahme nahe, daß mitunter mehrere Stellen bei der Beilegung einer Streitigkeit konkurrieren würden, oder daß bei dem Nebeneinander von Einigungs- und Schlichtungsstellen einige immer zum Leerlaufen verurteilt seien. In Wirklichkeit trifft dies jedoch nicht zu. Dies beruht vor allem auf der Tätigkeit der „ständigen Schlichter" der „Chief Conciliation Officers". Sie stehen in ständiger Fühlung mit Arbeitgebern und Arbeitnehmern ihres Distriktes und veranlassen diese bei Ausbruch einer Streitigkeit — sofern sie selbst nicht die Parteien zur Einigung bringen — sich auch der bestehenden Einrichtungen wirklich zu bedienen und füllen so die Lücken aus, die zwischen den einzelnen Stellen bestehen könnten.

Der Vorteil der Dezentralisation des Schlichtungswesens liegt in der Anpassungsfähigkeit an die lokalen Verhältnisse und in dem engeren Zusammenarbeiten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Doch läßt sie — gerade für die Behandlung der Lohnfrage — den zentralen Gedanken des volkswirtschaftlichen Gesamtgesichtspunktes im Sinne einer Real-Soziallohnpolitik verlorengehen. Für die englischen Verhältnisse wäre der Industrial-Court das geeignete Instrument, die freiwilligen Einrichtungen dahingehend zu beeinflussen, daß die Lohnpolitik auch im Einklang steht mit der allgemeinen Situation; dies wäre ihm möglich durch die Veröffentlichung seiner Entscheidungen und Beeinflussung der öffentlichen Meinung. Daß der Industrial Court diese Aufgabe im englischen Schlichtungswesen nicht erfüllt, liegt an dem rechtlichen Aufbau des Courts: damit er überhaupt in Tätigkeit treten kann, ist die Zustimmung beider Parteien erforderlich. Hat nun der Court durch eine Reihe von Entscheidungen Schiedssprüche gefällt, die wohl dem volkswirtschaftlichen Gesichtspunkt der Real-Soziallohnerhöhung entsprechen würden, nicht aber dem Machtverhältnis und der Stärke der Parteien, d. h. daß sich die Schiedssprüche gegen die stärkere der beiden Parteien richten, so liegt die Gefahr nahe, daß die zurückgesetzte machtstärkere Partei die Herbeiführung weiterer Entscheidungen des Courts zu umgehen sucht — indem sie nicht ihre Zustimmung zu neuen Verfahren erteilt — und danach trachtet, im Wege einer freien Vereinbarung eine Entscheidung herbeizuführen, die den gege-

benen Machtverhältnissen eher entspricht. Für den Court entsteht damit die Schwierigkeit, daß er die Machtverhältnisse im gewissen Sinne — zum Nachteil des volkswirtschaftlichen Gesamtgesichtspunktes — berücksichtigen muß, um nicht überhaupt ausgeschaltet zu werden. Vielleicht ist die Kompromißpolitik des Courts in der kritischen Zeit der beginnenden Depression[24], die die Erhöhung des Einzelreallohnes und die permanente Arbeitslosigkeit brachte, auf dieses Moment zurückzuführen. Sicher ist aber, daß das englische freiwillige Einigungs- und Schlichtungswesen in der Dezentralisation und völligen Freiwilligkeit der Übersicht über die Gesamtsituation der Volkswirtschaft hinsichtlich der Tragbarkeit einer Lohnbewegung bei der bestehenden Konkurrenzlage bzw. sonstigen Wirtschaftspolitik vermissen läßt.

Der „mögliche" Vorteil eines zentralistischen Aufbaues kann dagegen in der Beurteilung des volkswirtschaftlichen Gesichtspunktes liegen. Beim deutschen Schlichtungswesen war dies jedoch nicht der Fall. Die Schlichter hatten nur die privatwirtschaftlichen Unterlagen zur Hand, nach denen sie nicht beurteilen konnten, ob die Lohnpolitik auch im Einklang steht mit der allgemeinen Situation auf den Produktmärkten und der eingeschlagenen Wirtschaftspolitik. Dem deutschen Schlichtungswesen fehlte einerseits die Anpassungsfähigkeit der Dezentralisation, andererseits der volkswirtschaftliche Gesichtspunkt einer Real-Soziallohnpolitik.

Charakteristisch für die englische Mentalität ist die Tatsache, daß der Hauptwert bei den Verfahren zur Bereinigung von Arbeitsstreitigkeiten auf die direkte Verhandlung und die Conciliation, die gütliche Einigung der unmittelbar betroffenen Parteien gelegt wird[25]. Schon in den schlagwortartigen Sätzen: „Conciliation is much better than arbitration but arbitration better than open warfare"[26], kommt die englische Auffassung klar zum Ausdruck. Der wesentliche Unterschied zwischen Conciliation und Arbitration liegt darin, daß bei der ersteren die streitenden Parteien selbst die Verantwortung für die Beilegung eines Konfliktes tragen und sich bemühen müssen, sich gegenseitig von der Berechtigung ihrer Forderung zu überzeugen, um zu einer Einigung zu kommen. Bei der Arbitration dagegen muß der Schlichter die Verantwortung tragen. Hier trachten beide Parteien

---

24) s. oben S. 126 ff. Die grundsätzlich richtige Linie der Entscheidung 180 unter Anerkennung der funktionellen Abhängigkeit vom Arbeitsmarkt und Produktmärkten wurde durch die spätere Entscheidung 521 — und die anderen angeführten — nicht eingehalten ,sondern der Court ging zu einer Kompromißpolitik über, die die Löhne über das Maas festlegten, welches die Industrie zu tragen vermochte.

25) Der Balfour-Bericht bringt dies zum Ausdruck und kommt zu dem Ergebnis, daß heute noch mehr wie vor 20 Jahren das Schwergewicht auf der direkten Verhandlung und auf der Conciliation-Methode liegt. Final Report a.a.O., S. 114/15.

26) Sydney and Beatrice Webb: Industrial Democracy 1920, S. 241.

danach, einen dritten — den Schlichter — von der Notwendigkeit ihrer Forderung zu überzeugen, der dann nach seiner Beurteilung den Schiedsspruch fällt.

Bei der Conciliation ist für die englischen Verhältnisse nicht die Verhandlungsmaschinerie als solche von entscheidender Bedeutung, sondern der Wille der verhandelnden Parteien, zu einer Einigung zu kommen[27] und auf dieser Basis eine beiderseitig befriedigende Lösung der Konflikte zu erzielen. Unzweifelhaft ist für die Ausübung der Conciliation die Erziehung der Engländer, sowie auch die eigentümliche Färbung des englischen „Labourismus" von bedeutendem Wert. Das Fehlen marxistischer Ideologie bei weiten Kreisen der Arbeiterschaft wirkt sich günstig für die Conciliation aus, denn die Trade Unions sind größtenteils nicht so klassenkämpferisch eingestellt, wie es die Gewerkschaften des marxistischen Deutschlands waren. Vielmehr besteht in vielen Industrien, wie z. B. in denen mit Joint Industrial Councils ausgerüsteten, mehr ein Gefühl des Zusammenarbeitens — Feeling of Fraternity — zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Hinzu tritt noch, daß Unternehmer und Arbeiter vielfach in gleicher religiöser Weltanschauung, sei es puritanischer oder quäkerischer Richtung, aufgewachsen sind, was die Schwierigkeiten des Verhandelns erleichtert und eine ganz andere Basis schafft als sie das marxistische Deutschland der Nachkriegszeit durch das Fehlen jeglicher verbindender und zusammenhaltender Ideologie aufzuweisen hatte.

Nach englischer Auffassung liegt die beste Sicherung des Arbeitsfriedens in der Einigung unmittelbar zwischen den Parteien — der Conciliation — ohne daß ein Dritter bestimmenden Einfluß ausüben kann. Er hat nur, sofern er tätig wird, die Rolle eines Vermittlers inne, um die Parteien selbst zur gütlichen Übereinkunft zu bringen. Auch der eigentliche Whitleyismus erstrebt dies in seinem Ziel des „Self governments" für das Schlichtungswesen. Doch dieser Idealzustand des freien Zusammenarbeitens von Kapital und Arbeit ist selbst in England, wo die Möglichkeiten der geistigen Einstellung nach bisher gegenüber den Ländern des Kontinents am günstigsten war, nicht völlig erreicht. Als Ergänzung muß noch die Arbitration zur Seite stehen. Webb bezeichnet die Arbitration als „zeitweiliges Aushilfsmittel unvollkommen organisierter Industrien"[28] und sieht sie nicht als Krönung der industriellen Organisation an, sondern als ein Zeichen der Unvollkommenheit.

---

27) Loyd George, Parlamentary Debates, House of Commons, Vol. 205, Col. 1815. „We have I think on the whole the best machinery of conciliation almost in the world in some of our Trades... But the most important thing of all is not the machinery but the spirit."

28) Sydney and Beatrice Webb, a.a.O., S. 217.

Die Gefahren, die in der Arbitration — der Schlichtung — liegen, sind der Natur der Sache nach eindeutig bestimmt und kommen nach englischer Auffassung zum Ausdruck in dem Satz: „Arbitration kills Conciliation", gelten aber im gleichen Ausmaße für das bisherige deutsche Schlichtungswesen. In England wird auch vielfach auf die schweren Nachteile hingewiesen, die der starren Schlichtung anhaften, da sie eben den Parteien nicht nur die Verantwortung, sondern auch gleichzeitig die Bereitwilligkeit zu ehrlichem Verhandeln — den Verständigungswillen — abnimmt. Anstatt ihrer Forderungen im Rahmen des Notwendigen zu halten, überspannen die Parteien ihre Ansprüche von vornherein, um später bei der Verhandlung mit dem Schlichter etwas abhandeln zu lassen.

In England will man genau so wenig, wie man geneigt ist, den Parteien die Verantwortung abzunehmen, auch nicht zulassen, daß sich der Arbitrator, der Schlichter, seiner eigenen Verantwortung entledigt, indem er aus den Forderungen der Parteien einfach das Mittel zieht. Dies ist auch der Grund, weswegen sich in den Satzungen mancher Arbitration Boards mitunter die Bestimmung befindet, daß der Unabhängige nur für die eine Partei und gegen die andere Partei seine Entscheidung treffen darf[29]. Damit soll bei diesen Boards das Grundübel der Arbitration — das besonders auch in der deutschen Schlichtung der Nachkriegszeit anzutreffen war — beseitigt werden: daß die Parteien in der Erwägung einer das Mittel ziehenden Entscheidung überhöhte Forderungen oder zu niedrige Zugeständnisse machen. Mittelbar wird durch diese Vorschrift eine Stärkung des Verantwortungsbewußtseins der Parteien herbeigeführt und damit der Gedanke der Einigung gekräftigt. Beide Parteien müssen ihre Forderungen oder Zugeständnisse vorsichtig formulieren und im Rahmen dessen halten, was sie wirklich verantworten können, wodurch die Einigung von vornherein schon erleichtert wird.

Die volkswirtschaftlich weittragenden Gefahren, die mit der Arbitration verbunden sind, liegen eben darin, daß der Schlichter bei Entledigung seiner Verantwortlichkeit, um beiden Parteien gerecht zu werden, unter Außerachtlassung der späteren Auswirkungen die Forderungen der Parteien mittelt — Split the differences — und die gesamte Volkswirtschaft durch Teilung dauernd überhöhter Forderungen in eine kontinuierliche Nominallohnsteigerung hereinwächst, die ihre weitere Folge im Rückgang des Real-Soziallohnes haben muß[30].

Das Überwiegen der direkten Verhandlung und der Einigung zwischen den Parteien bei den englischen Verhältnissen, geht aus den

---

29) Eine ähnliche Regelung wie sie auch bei einzelnen Trade Boards getroffen ist, vgl. Lord Amulree, a.a.O., S. 160.

30) S. oben S. 14 ff.

statistischen Aufzeichnungen des englischen Arbeitsministeriums hervor. So wurden bei einem Jahresgesamt-Durchschnitt von 720 Streitigkeiten, die zu Arbeitseinstellung führten[31], für die verschiedenen Beilegungsmethoden folgende Durchschnittszahlen ermittelt:

Direkte Verhandlung zwischen den Parteien oder deren Vertretern	509	71%
Conciliation	58	8%
Arbitration	36	5%
Rückkehr z. Arbeitsstätte ohne Verhandlung z. d. Bedingungen der Arbeitgeber	68	9%
Auf andere Arten	49	7%
Zusammen	721	100%

Im Durchschnitt der Jahre 1910—1932 wurden über 70% aller Arbeitsstreitigkeiten, die zu Arbeitseinstellungen führten, durch die direkte Verhandlung zwischen den Parteien beigelegt. Aus dieser Zusammenstellung sind Schlüsse auf die Beilegungsmethoden sämtlicher Arbeitsstreitigkeiten zu ziehen, wo die Verhältnisse im wesentlichen nicht viel anders liegen werden[32].

Bei den verbandsmäßig unvollkommen organisierten Gewerben vollziehen sich die Verhandlungen in einer den Trade Boards eigentümlichen Art, ein Gemisch von Conciliation, Arbitration und Collective Bargaining zwischen den Parteien und den Appointed Members[33]. Der Staat setzt selbst bei diesen Gewerben die Löhne nicht autoritativ fest, sondern erklärt durch den Arbeitsminister nach Prüfung die von den Trade Boards vorgeschlagenen Sätze für zwingend und die Trade Boards sind zur Durchdrückung dieser Sätze mit Zwangsbefugnissen ausgestattet.

Damit steht die staatliche Lohnfestsetzung durch die Trade Boards zu den sich aus der Conciliation ergebenden Vereinbarungen und den Schiedssprüchen der Arbitration, sei es freiwilliger oder staatlicher Einrichtungen, im Gegensatz, denn diese ziehen für die streitenden Parteien keinen rechtlichen Zwang nach sich. Es kommt lediglich ein „Gentlemen Agreement" zustande, dessen Einhaltung durch die Auffassung von Ehre und Anstand bei den Parteien allerdings fast ebenso gesichert war, wie durch eine rechtliche Verbindlichkeit. In neuester Zeit unter den schwieriger werdenden Wirtschaftsverhältnissen der dauernden Depression hat sich allerdings

31) Zu Grunde gelegt wurden die Zahlen der Jahre 1910—1932. Sie sind entnommen für 1910—1924 aus Survey of Industrial Relations, S. 340 und für die folgenden Jahre: The ministry of Labour Gazette.

32) Eine Zusammenstellung der Beilegungsmethoden sämtlicher Arbeitsstreitigkeiten existiert nicht.

33) S. oben S. 56 ff.

gezeigt, daß der moralische Zwang doch nicht voll ausreichend ist. Dies kommt zum Ausdruck in den immer stärker werdenden Bestrebungen nach „Compulsory enforcement" der gefaßten Vereinbarungen für die gesamte Industrie, z. B. bei den Joint Industrial Councils[34].

Compulsory enforcement bedeutet nicht autoritatives Zwangsschlichtungswesen mit Verbindlichkeitserklärung von Schiedssprüchen, sondern unter ihm ist eine Art von allgemein Verbindlicherklärung der von der Mehrzahl der einem Industriezweig angehörenden Unternehmer und Arbeiter gefaßten Vereinbarung bzw. angenommenen Schiedsspruches zu verstehen, um die Anwendung der angenommenen Bedingungen auf alle im Wirtschaftszweig Beteiligten zu erzwingen und auf diese Weise unterbieten und unlauteren Wettbewerb zu verhindern. Die Durchdrückung des Compulsory enforcement würde allerdings eine weitere Einschränkung des Freiwilligkeitsgedankens im Schlichtungswesen bedeuten, doch würde es trotzdem immer noch weit entfernt sein von dem Zwangscharakter des bisherigen deutschen.

Auch das, was man in England unter „compulsory arbitration" versteht, ist im allgemeinen nicht identisch mit dem deutschen Begriff des Zwangsschlichtungswesens, wie es eine wörtliche Übersetzung vermuten ließe. Der Gedanke der zwangsmäßigen Aufdrängung eines Vertrages durch Verbindlichkeitserklärung liegt der englischen Auffassung völlig fern. Soweit über compulsory arbitration diskutiert wird, erstrecken sich die Gedankengänge meist nur auf eine zwangsmäßige Durchdrückung von Schiedssprüchen[35]. Mit der compulsory arbitration ist der „Gedanke strafrechtlicher Sanktion des Schiedsspruches[36] verbunden; es ist dabei nur an die Festsetzung von Strafe im Falle der Nichteinhaltung von Schiedssprüchen gedacht." Dies geht auch aus der Definition des liberalen Berichtes hervor[37]. „... a system of compulsory arbitration whereby all disputes not settled in the process of collective bargaining should be referred for judical decision to a tribunal clothed with the State's authority and empowered to enforce its decisions by pains and penalities".

Compulsory arbitration selbst im Sinne der strafrechtlichen Sanktion wird in England allgemein nach den Mißerfolgen dieses Systems in Australien und Neuseeland von Unternehmerschaft und Arbeiterschaft abgelehnt. Daher sprach sich auch der Withley Report[38] seinerzeit gegen diese Art Zwang im Schlichtungswesen aus, da er bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern nicht erwünscht sei. „... and

34) Ministry of Labour Report for the Jear 1932, S. 80.
35) Vgl. Alan G.B. Fisher, a.a.O., S. 107 ff.
36) Ludw. Hamburger, a.a.O., S. 4, auch Wolf Dittler, a.a.O., S. 73.
37) Britain's Industrial Future 1928, a.a.O., S. 179.
38) Cd. 9099, par. 3.

in the absence of such general acceptance, it is obvious that its imposition would lead to unrest". Abgesehen davon würden sich auch noch Schwierigkeiten bei der Durchdrückung der Geldstrafen ergeben[39].

Die nach dem bisherigen deutschen Recht vorliegende Möglichkeit, einen Schiedsspruch — der an sich nur ein Vorschlag zu dem Abschluß einer Gesamtvereinbarung ist — durch den Schlichter bzw. den Arbeitsminister für verbindlich zu erklären und dadurch einen Zwangstarif mit zivilrechtlicher Klagbarkeit und Unabdingbarkeit zu schaffen, wird in England für seine Verhältnisse aus der liberalistisch-individualistischen Denkweise heraus völlig abgelehnt[40]. Da einerseits die Verständigungsbereitschaft und Selbstverantwortung der Parteien geschwächt wird[41], denn die Parteien wissen ja, daß im Notfalle der Streit doch vor die staatliche Schlichtung gehen würde. Andererseits würde ein derartiger staatlicher Eingriff in die Regelung privater Arbeitsstreitigkeiten „keine Fortführung, sondern im gewissen Sinne eine Umkehrung der Schlichtungspolitik bedeuten, die durch den Industrial Court in Gang gebracht wurde"[42], da die Anrufung des Industrial Court auf Freiwilligkeit beruht, und er selbst größten Wert auf freiwillige Annahme eines Schiedsspruches — auf die Verständigung — legt. Die Abnahme der Verantwortung der Parteien soll eben auch bei der Arbitration vermieden werden: „If arbitration is to give us what we want from it, it must be voluntary not compulsory and the leaders of the two sides must assume the responsibility for carrying out the awards they have invoked"[43].

Den einzigen Zwang, den das englische Einigungs- und Schlichtungswesen für die hochorganisierten Industriezweige kennt, ist in Gestalt der Courts of Inquiry gegeben: der moralische Zwang. Die Courts of Inquiry — aus der Erkenntnis heraus vorgesehen, daß ein nur auf Freiwilligkeit beruhendes Schlichtungswesen die Gefahr schwerer die Allgemeinheit schädigender Arbeitskämpfe in sich trägt — suchen die öffentliche Meinung über den Streitfall objektiv aufzuklären. Dieser moralische Druck auf die Parteien gegenüber der Öffentlichkeit wird dann ihr Verhalten und damit den Ausgang des Arbeitskampfes stark beeinflussen. Dabei sind die Courts of Inquiry keine staatlichen Schlich-

---

39) Alan G.B. Fisher, a.a.O., S. 109.

40) Sir. L. Scott in Parlamentary Debates, Vol. 205 col. 1524, Mai 1927. „J do not believe that in this country compulsory arbitration is wanted by either side and J do not believe, that with our psychology it would work". Ebenso Snowden in Daily Express, 16. Nov. 1926 „... J know the strong opposition to compulsory arbitration, not only on the side of the workers themselves, but of employers as well"... „Any talk of compulsory arbitration by legislation would simply do harm and not good".

41) Britain's Industrial Future a.a.O. S. 179.

42) Britain's Industrial Future a.a.O. S. 179.

43) Henry Clay, in Towards Industrial Peace, a.a.O. S. 199.

tungsbehörden, sondern nur Untersuchungsausschüsse, die vom Staate ohne Zustimmung der Parteien eingesetzt werden. Trotz Fehlens jeglicher Rechtsverbindlichkeit ihrer unparteiischen Berichterstattung sind sie dennoch als letztes Hilfsmittel staatlicher zwangsloser Schlichtung anzusehen, und nach englischer Auffassung stellen sie eine günstige und notwendige Verbindung von freier und staatlicher Schlichtung her.

Die sich an die schweren wirtschaftlichen und sozialen Erschütterungen des Generalstreiks und Kohlenbergarbeiterstreiks von 1926 anschließenden Reformversuche innerhalb des Rahmens des englischen Einigungs- und Schlichtungswesens waren — wie stets — der Initiative der Wirtschaft entsprungen. Sie fanden ihren Ausdruck in der Melchett-Turner Konferenz. Dieser Versuch, mit eigenen Mitteln den sozialen Frieden möglichst zu fördern und die Probleme der Wirtschaft durch Entwicklung einer Selbstverwaltung zu lösen, muß jedoch als gescheitert angesehen werden. Trotz des ernsthaften Bestrebens beider an der Produktion beteiligter Gruppen zur Lösung wirtschaftlicher Konflikte zu gelangen, hat es sich erwiesen, daß auch die englische Wirtschaft nicht ohne staatliche Eingriffe auskommen kann. Zeugnis hierfür ist die staatliche Einmischung im Kohlenbergbau, das Kohlennotgesetz vom 8. Juni 1931 und 2. Juni 1932, das gesetzliche Garantiezeiten der einmal festgelegten Lohnsätze enthält. Inwieweit daher die englische Wirtschaft fernerhin mit seinem nur auf Freiwilligkeit beruhenden und mit moralischem Zwang ausgestattetem Schlichtungswesen der heutigen Form auskommen kann, muß die Zukunft zeigen.

Daß sich aber auch weiterhin Eingriffe des Staates in das Schlichtungswesen und die Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit geltend machen, liegt durch die Bestrebungen des „compulsory enforcement" — das für die Joint Industrial Councils teilweise von der Wirtschaft selbst erwünscht ist [44] — durchaus im Rahmen des Möglichen. Ganz allgemein tendiert ja die Politik der Regierung auf eine Aktivierung und stärkere Beeinflussung des Wirtschaftslebens vom Staate aus, wofür der sprechendste Ausdruck die Interventionspolitik in der letzten Zeit ist. Berücksichtigt man auf sozialpolitischem Gebiet das beschränkte Streik- und Aussperrungsverbot der Trade Disputes and Trade Unions Act, die gleichzeitig eine Handhabe zur Entpolitisierung der Trade Unions darstellt, und die gesetzlichen Regelungen im Kohlenbergbau, so ist in dieser Richtung auf diesem Gebiete schon ein großer Schritt vorwärts getan worden.

Trotz des verstärkten Eindringens das Staates in die wirtschaftliche Sphäre muß aber betont werden, daß das englische Schlichtungswesen von heute immer noch im großen und ganzen vom liberalistisch-demokratischen Denken und dem Prinzip der Freiwilligkeit beherrscht wird.

---

44) Report of the Ministry of Labour for the Jear 1932, S. 80.

Eine Umgestaltung der bestehenden Einrichtungen wird sich auch nicht plötzlich vollziehen, sondern eventuelle Änderungen werden entsprechend englischer Mentalität nur schrittweise durch Reform auf Reform durchgeführt werden.

In dem starken Herausstellen des Schlichtungsgedankens, vor allem aber in dem Zwangscharakter des bisherigen deutschen Schlichtungswesens lag gegenüber der englischen Auffassung und deren Einrichtungen der grundlegende Unterschied. Wenn die deutsche staatliche Schlichtung eingesetzt hatte, war der Streitfall der weiteren Einwirkung der Parteien im Wesentlichen entzogen, und durch die Verbindlicherklärung des Schiedsspruches konnte den Parteien eine Entscheidung aufgezwungen werden, die sie mitunter gar nicht annehmen wollten, bzw. die vom volkswirtschaftlichen Gesamtgesichtspunkt aus gar nicht annehmbar erschien. Die Orientierung einer vom volkswirtschaftlichen Standpunkt ebenso wie für das Gesamtwohl der Arbeiterschaft richtigen Realsozial-lohn-Politik setzt den Ausbau einer planmäßigen Wirtschaftsbeeinflussung bzw. ein einheitliches Zusammenwirken der gesamten Wirtschaftspolitik voraus. Der deutschen Schlichtung der Nachkriegszeit fehlte beides. Sie war nur einseitig auf eine reine Nominallohn-Politik ausgerichtet, und den Schlichtungsausschüssen und den Schlichtern standen für ihre Entscheidungen nur die privatwirtschaftlichen Unterlagen zur Verfügung.

Die vorher gekennzeichneten Gefahren der Schlichtung bzw. Arbitration [45] kamen in ähnlicher Tendenz bei der deutschen Schlichtungspraxis der Nachkriegszeit bis 1930 zum Ausdruck. Sowohl die Möglichkeit, daß der Schlichter die Beilegung eines Lohnkonfliktes der Verantwortung der Parteien entziehen konnte, um selbst die Entscheidung herbeizuführen, wie auch das Überhöhen und radikale Vertreten der Forderung, führten dazu, daß der Schlichter bei seinen Entscheidungen — durch das Fehlen einer einheitlichen Gesamtwirtschaftspolitik — häufig den Mittelweg beider Forderungen nahm, um beiden Parteien gerecht zu werden. Das prinzipielle Festhalten am höheren Lohnsatze und das Aufzwingen eines diesbezüglichen Vertrages durch die Verbindlicherklärung, sowie die Erstreckung dieses Lohnsatzes auf den gesamten Industriezweig durch die Allgemein-Verbindlichkeitserklärung des so zustandegekommenen Zwangstarifes von Seiten des Arbeitsministers, brachte Deutschland eine kontinuierliche Erhöhung der Nominallöhne[46] und daran anschließend auch der Preise. Die mechanische Methode der Teilung der Differenz fand damit neben dem Rückgang des Realsozial-lohnes ihre Auswirkungen in der Hebung des inneren Preisniveaus, die in Widerspruch stand zu den durch die Reparationsverpflichtungen be-

45) s. o. S. 156.
46) s. nächste Seite.

gründeten Verhältnissen und der bestehenden Geld- und Kreditverfassung.

Die Verschlechterung der deutschen Handelszahlungsbilanz war damit teilweise wenigstens durch die Lohnpolitik bedingt. Die Handelsbilanz ist in den Jahren 1924—1929 stets passiv geblieben. Der Ausgleich der Handelszahlungsbilanz hätte für den Fall eines nach unten unelastischen Preisniveaus durch eine elastische Gestaltung des Wechselkurses erreicht werden können. Für die deutschen Verhältnisse mußte aber der Wechselkurs stabil gehalten werden, da bei einem labilen Wechselkurs entsprechend den gegebenen Verhältnissen — um den Ausgleich der Zahlungsbilanz herzustellen, bzw. durch die passive Handelsbilanz selbst bedingt — ein Absinken des Kurses zu erwarten gewesen wäre, gleichbedeutend mit einer relativen Verteuerung der Auslandswaren im Inlande, die allerdings keine inflationöse Preissteigerung wäre, sondern lediglich eine Verschiebung der inneren Kaufkraft zugunsten der Inlandswaren bedeuten würde. Bei einer Volkswirtschaft, die die verheerenden Folgen einer Inflation gerade erst durchgemacht hatte, mußte aber aus der Tendenz des absinkenden Wechselkurses und der damit bedingten Preiserhöhung ausländischer Produkte bei der bestehenden Mentalität der Bevölkerung gleichfalls mit einer Preissteigerung inländischer Produkte gerechnet werden, die damit wiederum der Anlaß einer wirklichen Inflation sein könnte.

Grundsätzlich ist zu sagen, daß diese Gefahr selbst bei der bestehenden Mentalität ausgeschaltet werden kann, d. h. die der relativen Verteuerung ausländischer Produkte im Inlande eventuell nachfolgende Preissteigerung inländischer Waren und damit gleichlaufenden Bewegung des gesamten Preisniveaus kann bei elastischer Gestaltung des Wechselkurses durch eine scharfe Kontrolle der Preisfestsetzung der Inlandswaren verhindert werden. Diese Preiskontrolle wird sich selbstver-

46)

Jahr	Gelernter Arbeiter		Ungelernter Arbeiter	
	Stundenlohn	Wochenlohn	Stundenlohn	Wochenlohn
1914	100	100	100	100
1924	106	101	124	109
1925	129	122	150	132
1926	138	131	161	142
1927	146	137	178	153
1928	157	147	193	165
1929	163	153	204	173
1930	164	154	205	174

Indexzahlen der Nominallöhne aus: Internat. Jahrbuch d. Sozialpolitik, 1930, S. 366.

ständlich nur auf die nichtauslandsbestimmten Waren erstrecken können. Sofern aber die Kostenzusammensetzung der Inlandsprodukte etwa durch den im Preise gestiegenen ausländischen Rohstoffanteil eine Veränderung im Sinne einer Erhöhung erfährt, wird die staatliche Kontrolle eine daraus resultierende Preissteigerung des Fertigproduktes als berechtigt anerkennen müssen. Ebenso wie auch in den Fällen der staatliche Eingriff in die Preisbildung unterbleiben müßte, in denen durch die Wirksamkeit des Gesetzes vom abnehmenden Ertrage ein produktionskostendifferenziertes Inlandsangebot vorliegt, dem ein konkurrierendes Auslandsangebot gegenübersteht, wie etwa bei landwirtschaftlichen Produkten. Durch die nach Maßgabe der Veränderung des Außenwertes der Währungseinheit bedingte Verteuerung des Auslandsangebotes wird bei nunmehr günstigeren Produktionsbedingungen das Inlandsangebot steigen und im Ausmaße dieser Zunahme das Auslandsangebot substituieren. Eine derartige Substitution des Auslandsangebotes wird volkswirtschaftlich immer dann zu rechtfertigen sein, wenn die außenhandelspolitische Situation einerseits und die besondere Situation des von der Preiserhöhung betroffenen Inlandssektors (Landwirtschaft) andererseits, die Notwendigkeit einer Stärkung des Binnenmarktes in Form gesteigerter Selbstversorgung als zwingend und unter den gegebenen Verhältnissen als ökonomisch richtig erscheinen lassen. Sowohl im Falle des auslandsbestimmten Rohstoffanteils wie auch in dem zuletzt skizzierten Falle eines produktionskostendifferenzierten Angebotes handelt es sich bei der jeweiligen Preissteigerung nicht um eine solche inflationösen Charakters, sondern um eine Preiserhöhung im Einzelfall, die nicht von der Geld- sondern von der Warenseite her bedingt ist. Soweit diese Voraussetzungen aber nicht vorliegen, muß es Aufgabe des Staates sein, Preissteigerungen der Inlandswaren durch Kontrolle der Preisbildung zu unterbinden.

Eine scharfe Kontrolle der Preisbildung wiederum setzt aber einen in sich stark gefügten Staat voraus, der nicht nur die Absicht sondern auch die Macht und die Stärke in sich trägt, entscheidend und wirksam durchzugreifen. Diese Voraussetzung fehlte der deutschen Volkswirtschaft bis Anfang des Jahres 1933. Somit fiel auch von den grundsätzlichen zwei Möglichkeiten: entweder Wechselkurs stabil und Preisniveau elastisch oder aber das Preisniveau stabil und den Wechselkurs elastisch zu halten [47], die zweite Möglichkeit bei den gegebenen Verhältnissen für die deutsche Volkswirtschaft aus obigen Gründen aus. Es blieb nur die der passiven Handelsbilanz entsprechende elastische Gestaltung des Preisniveaus nach unten als die mögliche Lösung übrig; denn bei der bestehenden Währungspolitik — den Wechselkurs stabil zu halten — kann auf die Dauer gesehen der Ausgleich der Handelszahlungsbilanz —

47) Denn Wechselkurs und Preisniveau elastisch würde Inflation, Wechselkurs und Preisniveau stabil dagegen Deflation bedeuten.

abgesehen von den nur vorübergehenden Maßnahmen, wie Goldabgaben und Auslandskredite [48] — nur durch ein nach unten elastisches Preisniveau geschaffen werden, das eine Verschiebung des internationalen Austauschgleichgewichts herbeiführen würde.

Die der Währungspolitik entsprechende Senkung des Kosten- und Preisniveaus, die elastische Gestaltung nach unten, erfolgte seit Stabilisierung der Mark jedoch nicht. Die schon in der Vorkriegszeit einsetzende Tendenz zur gebundenen Wirtschaft erfuhr in der Nachkriegszeit eine Verstärkung und führte zu einer ungesunden Mischung von freier und gebundener Wirtschaft, zu einer unorganischen Wirtschaftsverfassung und damit zu Widersprüchen. In dem mechanischen Zwangscharakter des deutschen Schlichtungswesens kam einer dieser Widersprüche zum Ausdruck: durch die Tendenz zur Teilung der Ansprüche beider Parteien von seiten der Schlichtungsorgane und dem nur auf das Symptom abgestellte Bestreben, die Nominallöhne ständig bis 1930 ohne Rücksicht auf das Preisniveau zu erhöhen. Da erhöhter Nominallohn aber noch nicht erhöhter Reallohn bedeutet [49], hatte diese Lohnpolitik — zusammen mit der allgemein einsetzenden Tendenz trotz des damit verbundenen Absatz- und Beschäftigungsmangels die Preise fast aller Güter, die ursprünglich unter den Konkurrenz- oder Kostenpreis fielen zu steigern — das Steigen des allgemeinen Preisniveaus zur Folge ohne eine Steigerung der realen Kaufkraft der im Preise erhöhten Arbeitsleistungen herbeizuführen. Die reale Kaufkraft der Gesamtlohnsumme, der Realsoziallohn, dagegen ging infolge erhöhter Arbeitslosigkeit zu-

48) Daraus ist auch der ständige Kapitaleinstrom ausländischer Kredite jener Jahre zu erklären, der notwendig war, um den Ausgleich der Zahlungsbilanz zu gewährleisten und begründet wurde durch den dauernden deflatonistischen Zinsfuß. Solange wie der Krediteinstrom anhielt, wurde auch die endgültige Leistung der eben mit Hilfe dieser Auslandsanleihen transferrierten Reparationen hinausgeschoben und es trat nur eine Umwandlung ein: anstelle des politischen Schuldners Deutschlands trat der deutche Privatschuldner. Der gleiche Vorgang vollzog sich auf seiten der Gläubiger, aus politischen wurden private Gläubiger. Als der Einstrom von Kapital in der zweiten Hälfte 1930 bzw. im Jahre 1931 versiegte, setzen die Goldabflüsse ein, die eine Verringerung unserer Golddecke und damit weitere Verringerung von zirkulierender Kaufkraft zur Folge hatten. Der notwendige Ausgleich der Handelszahlungsbilanz konnte nur noch durch einen „Krisentransfer" der „mit dem Ausfall eines vielfachen der transferrierten Werte in der Ezeugung und dem Verbrauch der deutschen Volkswirtschaft bezahlt" werden mußte, ermöglicht werden, d. h. die Aktivierung der Handelsbilanz erfolgte durch Einfuhrdrosselung wie überhaupt die Gesamtkonjunktur der Nachkriegszeit ihren symptomatischen Ausdruck in der immer stärker schrumpfenden Einfuhr fand. Mit dem Versiegen des Krediteinstromes wurde auch die Auseinandersetzung über die Unmöglichkeit der Reparationszahlungen offenkundig. Vgl. hierüber Eduard Lukas; Wirtschaftsverfassung, Geldverfassung und Reparationen, a.a.O. S. 319 ff. zit. S. 363, sowie ders.: Weltkrise und deutsche Wirtschaft, Tübingen 1931.

49) s. o. S. 14.

rück. Da die Senkung des Preisniveaus nicht erfolgte, sondern im Gegenteil das Preisniveau anstieg und der andere, im Falle eines nach unten unelastischen Preisniveaus für die Dauer gesehene mögliche Ausgleichsweg auf währungspolitischem Gebiete — den Wechselkurs elastisch zu halten — durch den Mangel einer starken Staatsführung und der Inflationsmentalität der Bevölkerung nicht gangbar erschien, hat sich auch die bestehende Deflation nicht selbst beseitigen können, und die Wirtschaft schrumpfte damit mehr und mehr ein. In den Jahren seit 1924 ist daher auch die Vollbeschäftigung der deutschen Industrie nie wieder erreicht worden, und die chronische Arbeitslosigkeit damit zu einem dauernden Problem erhoben und der deflationistische Zustand, d. h. der einer mit Kaufkraft unterversorgenden Wirtschaft verewigt worden.

Im Falle einer rechtzeitigen Senkung unseres Preisniveaus wäre aber wahrscheinlich auch weit früher die Unmöglichkeit zur Leistung der der deutschen Volkswirtschaft aufgebürdeten Reparationsverpflichtungen im Inlande und im Auslande erkannt worden. Die Transferrierung der Reparationsleistungen könnte letzten Endes, wie im internationalen Zahlungsverkehr überhaupt, nur in Waren erfolgen und hätte eine Exportsteigerung bei gleichzeitiger Importsenkung zur Voraussetzung gehabt, die entsprechend unserer passiven Handelsbilanz nur durch eine derartige Senkung des Preisniveaus zu erreichen gewesen wäre, daß diese ein Handelsbilanzaktivum herbeizuführen und das vornehmlich durch die Reparationsverpflichtungen bedingte Zahlungsbilanzpassivum zu kompensieren vermochte. Vergegenwärtigt man sich aber den überwiegenden Anteil, den Löhne und sonstige Arbeitseinkommen bei Zustandekommen unseres Sozialproduktes zufallen, so hätte der Versuch, eine derartige die Reparationsverpflichtung erfüllende Senkung des Preisniveaus durchzuführen, im Inlande zu schweren sozialen Kämpfen, zu einer Auseinandersetzung über die Tragbarkeit unserer Reparationsverpflichtungen und damit deren Ablehnung führen müssen. Im Auslande dagegen wären selbst durch einen Warenstrom der nicht einmal annähernd den Reparationsverpflichtungen entsprechen würde, die ausländische Industrien selbst wiederum auf ihren Absatzmärkten durch Absatzmangel und Arbeitslosigkeit getroffen worden und es würden strukturelle Störungen im Aufbau und den Beziehungen der Weltwirtschaft hervorgerufen worden sein, die auch dem Auslande schon in weit früherer Zeit die Unmöglichkeit der Reparationsverpflichtungen vor Augen geführt hätten.

Mit einer, allerdings nur im Rahmen des Möglichen zu denkenden Senkung des Preisniveaus wäre auch die weitere schwere Folge unserer Lohnpolitik der Nachkriegszeit vermieden worden, die aus dem Streben nach Senkung der Gestehungskosten zu Rationalisierungen und volkswirtschaftlich ungesunden Kapitalinvestitionen führte, für die die einströmenden Auslandskredite, die wiederum durch das unelastische

Preisniveau zum Ausgleich der Zahlungsbilanz notwendig waren, gleichzeitig die entsprechenden Mittel abgaben.

In Deutschland ebenso wie in England stand die Lohnpolitik nicht im Einklang mit der allgemeinen Wirtschaftsentwicklung und in Widerspruch zu der bestehenden Geld- und Kreditverfassung; die wirtschaftlichen Schwierigkeiten der Nachkriegszeit sind in beiden Volkswirtschaften daher teilweise wenigstens auf die Lohnpolitik zurückzuführen. Obwohl in der Auffassung und dem Aufbau der Einrichtungen des englischen und des deutschen Schlichtungswesens erhebliche Abweichungen und Unterschiede bestanden, wiesen doch die Einrichtungen beider Länder in ihren Auswirkungen auf die Lohnbewegung die gleichen gemeinsamen Unzulänglichkeiten auf. Beide Systeme versuchten die Lohnfrage nur einseitig am Symptom zu kurrieren ohne die konstitutionellen Zusammenhänge in Betracht zu ziehen. In Deutschland kam es zu einer dauernden Steigerung des Einzelnominallohnes bei gleichzeitigem Rückgang der realen Kaufkraft der Gesamtarbeiterschaft. Der innere Grund für die verfehlte Lohnpolitik lag einerseits in der klassenkämpferischen Fundierung der Gewerkschaften, andererseits in dem Schlichtungswesen selbst durch seinen rechtlichen Aufbau: In der Möglichkeit der mechanischen Teilung der Forderung durch die Schlichter und damit im Zusammenhang stehend dem Fehlen des gesamtwirtschaftlichen Gesichtspunktes einer Realsoziallohnpolitik, sowie der mechanischen Zwingendmachung der Schiedssprüche für sämtliche Arbeitsverhältnisse gleichmäßig durch die Verbindlichkeitserklärung und Unabdingbarkeit und der ferneren Erstreckung der Lohnsätze auf den Gesamtindustriezweig durch die Allgemeinverbindlichererklärung des Arbeitsministers.

In England kam es seit Stabilisierung des Pfundes auf Vorkriegsparität zu einem starren Festhalten an den Nominallohnsätzen bei gleichzeitigem Rückgang des Realsoziallohnes, nachdem eine Überhöhung des Lohnniveaus schon im Anfang der Depression vor Rückkehr Englands zum Goldstandard eingetreten war [50]. An der Erhöhung der Nominallöhne ohne Rücksicht auf das Preisniveau trägt der Industrial Court unter Beeinflussung der freiwilligen Einrichtungen durch seine vielfach dem Gesamtgesichtspunkt vermissen lassenden Entscheidungen teilweise selbst Schuld. Vor allem ist aber durch seine Entscheidungspraxis die Erhöhung der Spanne zwischen den Lohnsätzen der geschützten und ungeschützten Industrien mitbegünstigt worden [51]. Hier liegt also auch im rechtlichen Aufbau des englischen Schlichtungswesens ein Fehler vor, da das Einsetzen des Courts an die Zustimmung beider Parteien — ein nach englisch liberalistischer Auffassung völlig richtiger Standpunkt — gebunden ist und dementsprechend das Machtverhältnis der Parteien bei den Entscheidungen des Courts notgedrungen berück-

50) s. o. S. 136 ff.

51) So Entscheidung Nr. 925 s. o. S. 133.

sichtigt werden muß. In den Entscheidungen des Courts hat sich dann vielfach auch die Tendenz zur Teilung der Ansprüche beider Parteien herausgebildet, wie sie im noch stärkerem Maße bei der deutschen Schlichtung zu beobachten war. Als weiterer Faktor für die Überhöhung der Nominallöhne ist in gewisser Weise auch die Tätigkeit der Trade Boards zu werten. Sie haben nach englischer Auffassung teilweise ein Lohnniveau geschaffen, das für die Industrie nicht tragbar erscheint. So haben einzelne neuerrichtete Trade Boards die Löhne auf das doppelte Niveau erhöht, als die Lohnraten vor Einsetzung dieser Lohnfestsetzungsämter betragen haben [52]. Obwohl es sich bei den Trade Boards im gewissen Sinne auch um eine staatliche Zwangsschlichtung mit Unabdingbarkeit und Allgemeinverbindlicherklärung handelt, so ist doch, dem rechtlichen Aufbau nach, die Gefahr für eine Überhöhung der Löhne entsprechend der deutschen Ausgestaltung — der Aufzwingung eines „Vertrages" durch den Schlichter — nicht gegeben, da die Parteien selbst zusammen mit den „Appointed Members" die Arbeitsbedingungen im Wege einer den Trade Boards eigentümlichen Verfahrungsweise aushandeln, die dann erst vom Arbeitsminister für verbindlich erklärt werden. Bei diesem Zwangschlichtungswesen ist die Mitwirkung der Parteien nicht ausgeschlossen: es liegt hier nicht ein grundsätzlicher Fehler im Rechtsaufbau vor, sondern im wesentlichen ist die Tatsache der Überhöhung der Löhne durch die Trade Boards auf das Streben zurückzuführen, dem einzelnen englischen Arbeiter einen besonders hohen Lebensstandard zu gewähren.

Bei der Beurteilung der englischen Verhältnisse muß stets die ungeheure politische wie auch wirtschaftliche Machtstellung der Trade Unions in Betracht gezogen werden [53]. Diese Machtstellung im öffentlichen Leben wird zu einem entscheidenden Faktor für sämtliche Einrichtungen. Sie kommt zum Ausdruck in dem Industrial Court, den Trade Boards, sowie sämtlichen freiwilligen Verhandlungseinrichtungen, den Conciliation Boards, sowie den Joint Industrial Councils. Bei den Joint Industrial Councils, die besonders in den Kommunalbetrieben und den public utilities Eingang gefunden haben, ist die Möglichkeit der Überhöhung der Nominallöhne noch im weiteren Maße gegeben, da hier ein Nachgeben gegenüber der Machtposition der Trade Unions zu Lasten des Konsums erfolgen kann [54].

---

52) Vgl. H. Clay a.a.O. S. 325.

53) Diese politische Machtstellung einzuschränken ist die Absicht der Bestimmungen der Trade Disputes and Trade Unions Act 1927, bzgl. der Beitragszahlungen zu den politischen Fonds der Trade Unions, dem „contracting in", vgl. oben S. 92.

54) Bei der Eisenbahn sollten daher die „Railway users" die den Verhandlungen mit Stimmrecht beiwohnen, diese Entwicklung unterbinden. Vgl. o. S. 73 f. Sie haben es aber nicht verhindern können, daß die bei der Bahn bezahlten Löhne relativ höher liegen als in anderen Industrien wie z. B. im Maschinenbau; so ist der

Die von der Machtstellung der Trade Unions ausgehende, gegenüber der Vorkriegszeit geänderte Lohnpolitik wurde aber außerhalb des Rahmens des Einigungs- und Schlichtungswesens noch mitbestimmt. Prinzipiell muß, sofern der Lohnsatz manipuliert wird, auch Vorsorge für die Arbeiter getroffen werden, die durch die nunmehr bestehende Spannung zwischen vertragsmäßigem und gewissermaßen natürlichem Lohnsatz freigesetzt werden. Diese Funktion hatten durch das Fehlen entsprechender staatlicher Einrichtungen die Trade Unions in weitem Maße durch ihre privaten Arbeitslosenversicherungsfonds selbst übernommen. Die Zahl der Arbeitslosen, die diesen privaten Fonds in Anspruch nehmen mußten, gab damit gleichzeitig das „Barometer" für die Lohnpolitik der Trade Unions ab. Denn bei steigender wie auch fallender Arbeitslosigkeit wurde von Seiten der Trade Unions einerseits, um ihre eigenen Mittel nicht zu überspannen, andererseits, weil ein erhöhter Lohn, ohne den Fonds allzuschwer zu belasten, tragbar erschien, eine Änderung der bestehenden Lohnsätze angestrebt. Durch den Umbau der Arbeitslosenversicherung, der Übernahme durch den Staat, verlor sie ihren reinen Versicherungscharakter und belastete nicht mehr die Trade Unions, sondern nur ihre Mitglieder. Vor allem aber steht der völlig zentralistische Aufbau der Arbeitslosenversicherung Englands im Gegensatz zu der Dezentralisation des Einigungs- und Schlichtungswesens, und die Trade Unions sind bei den lokalen und districtweisen Einzelverhandlungen eher imstande die Tatsache einer hohen Arbeitslosigkeit zu ignorieren [55].

Die Lohnpolitik der Trade Unions seit Rückkehr Englands zum Goldstandard geht im Gegensatz zu der Tendenz der deutschen Schlichtungspraxis nicht dahin, die Nominallöhne ohne Rücksicht auf das Preisniveau zu steigern, sondern ist darauf ausgerichtet, den einmal erreichten Nominallohnsatz trotz der sich dauernd verschlechternden Wirtschaftslage auch weiterhin beizubehalten, was bei dem langsamen und stetigen Sinken der Preise eine Steigerung der Einzelreallöhne und verstärkte Arbeitslosigkeit bedeutete. Der grundsätzliche Fehler des deutschen Schlichtungswesens, die Tendenz der Teilung der Forderung durch ein staatliches Schlichtungsorgan und demgemäß zur ständigen Nominallohnsteigerung, ist im englischen Schlichtungswesen vermieden. Die Nachteile des englischen Schlichtungswesens in mittelbarer Auswirkung auf das Collective Bargaining liegen in der fehlenden Anpassungsfähigkeit an die Gesamtwirtschaftspolitik, die begründet ist durch das im englischen Einigungs- und Schlichtungswesen zur Geltung kommende liberalistische Prinzip, den Beteiligten am Wirtschaftsprozeß nach Möglichkeit völlige Freiheit zu lassen und bei freier Auswirkung der

---

Wochenlohn eines gelernten Drehers etwa auf gleicher Höhe mit dem eines Gepäckträgers.

55) Dieser Gesichtspunkt wird von H. Clay stark herausgestellt.

Kräfte die Festlegung ihrer Arbeitsbedingungen zu gewähren, bei der dann das Machtverhältnis zu dem entscheidenden Faktor wird. Nur nach einer Seite hin in Gestalt der Mindestlohnfestsetzung ist vom Staate eingegriffen worden, um die schweren Auswirkungen dieses Prinzips nach dieser Richtung hin zu hemmen. Dies genügt jedoch nicht, es müßte auch nach der anderen Seite im Sinne einer Realsoziallohnpolitik nach gemeinschaftlichen Gesichtspunkten von einer zentralen Stelle aus die freie Auswirkung des Machtverhältnisses eine Einengung erfahren. Die Dezentralisation selbst, die den Vorteil der Anpassungsfähigkeit an die lokalen Verhältnisse gewährt, läßt den Parteien den gesamtwirtschaftlichen Gesichtspunkt verlorengehen. Die entsprechende Autorität, die die freiwilligen Einrichtungen dahingehend zu beeinflussen vermag, fehlt in dem Aufbau der englischen Einrichtungen, denn der Industrial Courts kann sie nicht erfüllen, da er selbst abhängig ist von dem Machtverhältnis, bei der gegebenen Situation, vor allem von der Stärke und Lohnpolitik der Trade Unions. Aber auch von den Courts of Inquiry ist die oben erwähnte Funktion für die Gesamtheit der Industrie nicht zu erwarten. Sie treten ja nur in einzelnen Fällen und nur selten in Tätigkeit. Dann allerdings mit objektiver Beurteilung der jeweiligen Verhältnisse. Da sie nur äußerst selten zur Anwendung gelangen — seit 1919 sind sie 17 mal in Tätigkeit getreten und davon seit 1926 überhaupt nicht mehr — kann man sie nicht für eine dauernde objektive Beeinflussung der freiwilligen Einrichtungen in Betracht ziehen. Im wesentlichen wird, bei den Freiwilligkeit des englischen Schlichtungswesens die Lohnpolitik der Trade Unions und das Machtverhältnis im Einzelfalle das entscheidende Moment für die Lohnbewegung bleiben.

Beide Komponenten alleine, ohne eine die Gesamtsituation überschauende, leitende Autorität sind jedoch nicht ausreichend für eine vom volkswirtschaftlichen Standpunkt ebenso, wie vom Standpunkt der Gesamtarbeiterschaft richtige Realsoziallohnpolitik, da die von ihnen ausgehende Richtung der Lohnpolitik nicht übereinzustimmen braucht mit der allgemeinen Wirtschaftentwicklung und der sonstigen Wirtschaftspolitik, sondern im Gegenteil zu Widersprüchen zu führen vermag, wie es die Ereignisse in England ebenso wie im Deutschland der Nachkriegszeit gezeigt haben.

Während sich in England der Staat vorläufig noch von einer einheitlichen Führung der gesamten Wirtschaft entsprechend liberalistischer Auffassung fernzuhalten sucht oder zumindest nur Teilgebiete der Wirtschaft beeinflussen will und die Lohnpolitik daher sich wohl auch noch weiterhin in gleichen Bahnen wie bisher bewegen wird, ist die deutsche Volkswirtschaft über dieses Stadium einer unorganischen Wirtschaftsbeeinflussung durch den Staat hinaus.

Denn für die deutsche Volkswirtschaft sind durch die Neugestaltung der inneren Verhältnisse seit Anfang des Jahres 1933 die Beziehungen

zwischen Wirtschaftsentwicklung und Lohnpolitik wesentlich andere geworden, da durch eine starke Staatsführung die Hauptvoraussetzung für eine zielbewußte und planmäßige Wirtschaftsbeeinflussung bzw. ein einheitliches Zusammenwirken der gesamten Wirtschaftspolitik im Sinne einer richtigen Realsoziallohnpolitik geschaffen ist. Auf der ganz anderen Grundlage als bisher ergibt sich auch die Möglichkeit einer anders gearteten Politik, die nicht eine auf das Symtom abgestellte Nominallohnerhöhung verfolgt, sondern eine Beeinflussung des Lohnes im Zusammenhang mit der Gesamtwirtschaftspolitik, vor allem unter Rücksichtnahme und Beeinflussung der Preisbildung besonders der kartellierten Produktionszweige, zum Ziele hat.

Die wirtschaftlichen Schwierigkeiten der deutschen Volkswirtschaft in ihrer heutigen Lage stellen nicht ein Verteilungsproblem dar, sondern liegen in der Beseitigung der zwangsläufig eingetretenen Kaufkraft-Unterversorgung der deutschen Volkswirtschaft und damit im Zusammenhang stehend in dem Problem der Handelszahlungsbilanz. Das entscheidende Moment hierbei ist allerdings die Stabilität von Löhnen und Preisen. Denn das Brachliegen eines Teiles sämtlicher produktiven Kräfte — zu erklären aus der mit Kaufkraft unterversorgten Wirtschaft — macht einerseits eine Senkung der Preise und Löhne nicht erforderlich, sofern eine entsprechende Kaufkraftinjektion zu einer Ausweitung unseres Geldvolumens, gleichbedeutend mit Mehrnachfrage auf allen Märkten der Wirtschaft und Aufsaugung der durch diese Kaufkraftunterversorgung freigesetzten Arbeitskräfte führt [56]. Andererseits ist aber ebenfalls ein Steigen der Löhne wie auch sämtlicher anderer Preise — etwa aus der Tendenz bei gleichem Umsatz erhöhten Gewinn am Einzelstück zu erlangen — zu vermeiden, um den Vorteil der vermehrten in der Wirtschaft zirkulierenden Kaufkraft durch ein Steigen des Preisniveaus nicht zu überkompensieren.

Gelingt die Ausweitung der Kaufkraftzirkulation, die durch die zusammenwirkenden Maßnahmen der offenen Marktpolitik einerseits und des Arbeitsbeschaffungsprogramms, sowie der gesamten steuer- und agrarpolitischen Maßnahmen andererseits erstrebt wird und auch zu erreichen ist, so würde damit das Handelszahlungsbilanzproblem in den Vordergrund treten, denn unsere „Krisentransferlage“ [57] nach Maßgabe der eingeschrumpften Kaufkraftzirkulation käme in Fortfall. Die Auffüllung der inländischen Kaufkraftzirkulation hätte automatisch eine Mehrnachfrage nach ausländischen Gütern, eine Steigerung unseres Importes, zur Folge. Bei den durch die Nachkriegsverhältnisse hervorge-

56) Obwohl eine Preissenkung eventuell denkbar wäre durch den infolge stärkerer Ausnutzung der Produktionskapazität sich verringernden fixen Kostenbestandteil des Einzelproduktes, da die Kosten der ungenutzten Kapazität im Zuge der Kaufkraftauffüllung und der damit identischen Mehrbeschäftigung abnehmen müßten.

57) Vgl. o. Anm. S. 164.

rufenen Gegebenheiten würde die deutsche Volkswirtschaft aber der Tatsache gegenüberstehen, daß der Import nicht mehr ausmachen darf, als der Erlös unseres Exportes abzüglich der feststehenden Summe jener Zahlungen, die zum Zwecke der Verzinsung und Amortisation unserer privaten Verschuldung an das Ausland [58] zu leisten sind.

Unter normalen Wirtschaftsverhältnissen könnte bei stabilem Wechselkurs für den Fall einer passiven Handelszahlungsbilanz der Ausgleich auf die Dauer gesehen durch eine Senkung der Gestehungskosten und Preisniveaus und der damit verbundenen Exportsteigerung erfolgen. Bei den heutigen Verhältnissen aber sind die Möglichkeiten einer Exportsteigerung selbst bei größter Konkurrenzfähigkeit der deutschen Volkswirtschaft auf dem Weltmarkte durch die außenhandelspolitische Situation, der Tendenz zur Absperrung fast des gesamten Auslandes, nur äußerst beschränkt. Die einzige Möglichkeit, den Handelszahlungsbilanzausgleich herzustellen — ohne zu diesem Zwecke auf das Hereinfließen ausländischer Kredite angewiesen zu sein — liegt für uns nur in einer Importminderung und einer damit verbundenen Stärkung des Binnenmarktes in Form gesteigerter Selbstversorgung, um eine teilweise Substition des ausfallenden Auslandsangebotes und derart Entlastung der Handelszahlungsbilanz herbeizuführen. Anderenfalls würde die Beibehaltung einer neuerlichen Verschlechterung der deutschen Zahlungsbilanz wiederum eine Einschrumpfung der inländischen Kaufkraftzirkulation bewirken, die aber in jeder Beziehung aus Gründen der Gesundung bzw. Vollbeschäftigung der deutschen Volkswirtschaft zu vermeiden ist. Aus der Gegebenheit unserer Handelszahlungsbilanz und der außenhandelspolitischen Situation sind auch die Richtlinien für unsere Handelspolitik vorgeschrieben, die vor allem jeden unnötigen Import drosseln und sekundär erst eine Exportsteigerung anstreben muß [59].

Eine Drosselung der Einfuhr kann sich grundsätzlich nur auf jeden zusätzlichen und unnötigen Import erstrecken. Diejenigen Auslandswaren aber, die zur inländischen Erzeugung und Verarbeitung notwendig sind, wie etwa Rohstoffe und Halbfabrikate, werden von vornherein auszuschalten sein, da hier eine Beschränkung der Einfuhr gleichzeitig einen Ausfall inländischer Produktion bedeuten würde und identisch wäre mit einer Verringerung des denkbaren und bewegbaren Handelsvolumens.

58) Verursacht durch den Einstrom jener zum damaligen Ausgleich der Zahlungsbilanz hereingenommenen Kredite, die die Umwandlung des politischen Schuldner Deutschlands in private inländische Schuldner herbeiführte.

59) Letzten Endes bei augenblicklichen Verhältnissen nur durch zweiseitige Handelsbeziehungen auf Gegenseitigkeit zu erreichen, d. h. jede Einfuhr nach Deutschland muß durch Ausfuhr zu bezahlen sein. Allerdings werden hier Schwierigkeiten durch internationale Kreisschlüsse erfolgen können, da wir nicht im gleichen Ausmaße in diejenigen Länder exportieren, von denen wie unseren Import beziehen.

Die Möglichkeiten einer Drosselung der Einfuhr sind vielfältige und liegen auf handelspolitischen, wie etwa Einfuhrzölle, Kontingentierungen, u. a. m. und auf währungspolitischem Gebiete. In jedem Falle wird die Anwendung dieser Zwangsmaßnahmen naturgemäß mit Schwierigkeiten durch die Möglichkeit handelspolitischer Repressalien von seiten des Auslandes verbunden sein, und ihre dauernde Anwendung hat daher eine auch dem Auslande gegenüber starke Staatsführung zur Voraussetzung.

Im Rahmen einer Währungspolitik, die den Wechselkurs stabil halten will, zeigt sich in der gegenwärtig unsererseits gehandhabten Devisenzwangsbewirtschaftung eine der Möglichkeiten für eine Einfuhrdrosselung. Die zwangsweise Auswahl der Devisenanforderungen, gleichbedeutend mit einer Drosselung gewisser Auslandsprodukte, würde sich im Inlande in einer preissteigernden Tendenz dieser gedrosselten Waren auswirken müssen, da der gleichgebliebenen Nachfrage nunmehr ein verringertes Angebot gegenüberstehen würde. Die Preissteigerung dieser Produkte würde gleichzeitig die Auslese für den inländischen Verbraucher treffen [60]. Eine relative Verteuerung und damit Einschränkung der Einfuhr von Auslandswaren wäre andererseits auch in der Beeinflussung des Außenwertes der Währung z. B. durch Manipulation des Wechselkurses im Sinne einer der Zahlungsbilanz entsprechenden Senkung möglich [61]. Jedoch würden hierbei sämtliche Auslandswaren gegenüber den von der Auslandspreisbildung unabhängigen Inlandswaren durch die Wechselkurssenkung gleichermaßen im Preise steigen, wohingegen die durch Devisenzwangswirtschaft herbeigeführte Verteuerung der Importprodukte sich nur auf die einzelnen gedrosselten Waren beziehen würde. Bei einer mit Kaufkraft voll versorgten Wirtschaft liegt aber — zumal bei der Mentalität einer inflationserfahrenen Bevölkerung — durch die Verteuerung ausländischer Waren in beiden skizzierten Fällen die Gefahr eines Zirkels begründet, da die Verteuerung der gedrosselten Auslandswaren die Tendenz zur Preissteigerung auch der inlandsbestimmten Produkte auszulösen vermag, und das gesamte inländische Preisniveau nachrutschen könnte. Erfolgt von der Geldseite her, durch Vermehrung der zirkulierenden Kaufkraft, etwa durch Mehrbeanspuchung kreditierter Zahlungsmittel, noch die nachträgliche Sanktion des von der Warenseite her eingeleiteten Prozesses, so ergibt sich ein circulus vitiosus, der schließlich in eine Inflation auslaufen kann. Daher ist bei der durchzuführenden Maßnahme der Importdrosselung, wie immer sie

60) Allerdings müßte dann auch Vorsorge getroffen werden, daß die hier erzielten Sondergewinne nicht dem Importeur zufallen, sondern dem Staat.

61) D. h. der Wechselkurs müßte nicht hemmungslos fluktuierend sich selbst überlassen und spekulativen Einflüssen ausgesetzt sein, sondern muß auf bestimmte Zeit durch Veränderung des Gold- bzw. Devisenankaufspreises manipuliert und festgelegt werden, um derart auch eine sichere Grundlage des Kalküls zu schaffen.

auch gestaltet sein mag, die Durchführung einer bewußten Preiskontrolle zu fordern, die sich auf das Gestehungskostenniveau einschließlich des Lohnniveaus und vor allem auf die Preisbildung der kartellierten Produktionszweige erstrecken muß, um diesen circulus vitiosus, d. h. die der Preissteigerung ausländischer gedrosselter Produkte nachfolgende ungerechtfertigte Bewegung des inländischen Preisniveaus zu verhindern. Allerdings sind hierbei Preissteigerungen derjenigen Inlandsprodukte entsprechend zu berücksichtigen, die einerseits aus dem Titel einer relativen Verteuerung des in ihnen enthaltenen auslandsbestimmten Rohstoffanteils eine Veränderung ihrer Kostenzusammensetzung im Sinne einer Erhöhung erfahren und die andererseits durch die Wirksamkeit des Gesetzes vom abnehmenden Ertrage einem produktionskostendifferenzierten Angebot unterliegen und für die nunmehr durch die Verteuerung auslandsbestimmter Produkte günstigere Produktionsbedingungen und damit Möglichkeit zur Ausweitung ihres Angebotes geschaffen sind [62].

Für die Lohnpolitik der kommenden Zeit ist damit die Richtlinie ebenfalls gegeben, da die Lohnquote einen Hauptanteil des Gestehungskostenniveaus bildet: sie darf nicht am Symptom kurieren, d. h. die Nominallöhne ohne Berücksichtigung des Preisniveaus erhöhen, sondern muß auf die Heilung der konstitutionellen Zusammenhänge abgestellt sein und ein gegenseitiges Hochtreiben von Löhnen und Preisen, einen Wettlauf beider verhindern, da andererseits der Erfolg unserer Kaufkraftauffüllung zunicht gemacht werden würde. Die Grundlage für eine straffe durchgreifende Kontrolle der Preisbildung und planmäßige Beeinflussung des Preisniveaus ist nunmehr durch eine starke einheitliche Staatsführung geschaffen. Der Staat übernimmt, ohne selbst in die Produktionssphäre einzutreten, die Führung der Wirtschaft im Rahmen einer einheitlichen Wirtschaftspolitik unter Berücksichtigung aller zusammenwirkenden Faktoren, wie etwa währungspolitischer, sozialpolitischer und anderer Art, die in ihrer Gesamtheit eben nur der Staat einheitlich zu überblicken vermag.

62) vgl. o. S. 163 ff. Die oben gemachten Ausführungen werden im gleichen Sinne hier zutreffen.

Literaturverzeichnis.

A. Ausländische Literatur.

Amulree, Lord: Industrial Arbitration in Great Britain, 1930.

Ashley: British Industries, 1903.

Asquith, G.A.: Industrial Problems and Disputes, 1920.

Benham, Frederic: Das englische Währungsexperiment (herausg. v. Professor Melchior Palyi), Berlin 1933.

Bryce, James: Modern Democracies, 1923. (Übers. v. Löwenstein und Mendelsohn-Bartholdy.

Burns, E.M.: Wages and the State, 1926.

Clay, H.: The Public Regulation of Wages in Great Britain, in: The Economic Journal, September 1929, Nr. 155, S. 321—343.

Cole, G.D.H.: Organised Labour, 1924.

Cole, G.D.H.: Self-Government in Industry, 1928.

Cole, G.D.H.: The Problem of the Mines, in: The Political Quarterly, Januar 1930, Vol. 1 Nr. 1, S. 38—69.

Ferguson, Lewis, B.: The Trade Disputes and Trade Unions Act. 1927. London 1927.

Fisher, Alan G.B.: Some Problems of Wages and their Regulation in Great Britain since 1918, 1926.

Gilman, Nicholas, P.: Methods of Industrial Peace 1904.

Hammond, M.B.: British Labour Conditions and Legislation during the War, 1919.

Henderson, Arthur: Trade Unions and the Law, 1927.

Henderson, Arthur: The Trade Disputes and Trade Unions Act, 1927. (The Labour Magazine, Official Monthly Journal of the Labour Movement, Vol. VIII, 1929, Nr. 4).

Keynes, John Maynard: Ein Traktat über Währungsreform (übers. v. Ernst Kocherthaler). München 1924.

Keynes, John Maynard: The Question of high Wages, in: The Political Quaterly, Januar 1930, Vol. 1 Nr. 1, S. 110—124.

Mackenzie, Sir William: The Industrial Court, Practice and Procedure, 1923.

Mackenzie, Sir William: Industrial Arbitration, (Journal of the Royal Society of Arts 1923).

Marshall: Industry and Trade, 1920.

Milne-Bailey, W.: Die englische Wirtschaftskonferenz. (Die Arbeit, 1928, S. 271 ff., übers. von L. Erdmann).

Milne-Bailey, W.: Das neue englische Gewerkschaftsgesetz. (Die Arbeit, 1931, H. 2, übers. von L. Erdmann).

Mond, Sir Alfred: Industry and Politics, 1927.

Pigou: The Economics of Welfare, 1929.

Rankin, Mary Theresa: Arbitration Principles and the Industrial Court 1919—1929, 1931.
Richardson, J. H.: Les Relations Industrielles En Grande-Bretagne. Bureau International du Travail. Etudes et Documents, Serie A, Nr. 36, Genf 1933.
Roß, Edward Alswerth: Roads to Social Peace, 1924.
Robson, William A.: The Future of Trade Unions Law, in: The Political Quaterly, Januar 1930, Vol. 1, Nr. 1, S. 86—103.
Sells, Dorothy: The British Trade Boards System, 1923.
Slesser-Baker: Trade Union Law, London 1924.
Tillyard, Frank: Industrial Law, London 1928.
Webb, Sydney and Beatrice: Industrial Democracy. 1920.
Webb, Sydney and Beatrice: History of British Trade-Unionism., 1920.
Britain's Industrial Future, being the Report of the Liberal Industrial Inquiry, 1928.
Toward's Industrial Peace, Being the Report of the Proceedings of a Conference organised by the League of Nations Union held at the London School of Economics, 1927.
Report of the Ministry of Labour für the Jear 1923 (—1932).
Reports of the Committee on Relations between Employers and Employeds, (Whitley Committee, 1917 und 1918, Cd. 8606 und 9099).
Report on the establishmcut and progress of Joint Industrial Councils set up in accordance with the recommandations of the Committee on Relations between Employers and Employeds (The Whitley Committee, 1922).
Report on Conciliation and Arbitration, 1920 (Being particulars of Proceedings under the Industrial Courts Act, 1919).
Survey of Industrial Relations, Committee on Industry and Trade, (Balfour-Berichte), 1926.
Survey of Textile Industries, Committee on Industry and Trade, 1928.
Survey of Metal Industries, Committee on Industry and Trade, 1928.
Final Report of the Committee on Industry and Trade, 1929.
Report to the Minister of Labour of the Committee appointed to Enquire into the working and Effects of the Trade Boards Act Cmd. 1645, 1922.
Report of the Committee on Finance and Industry, Cmd. 3897, London 1931 (Mac Millan-Bericht).
Report of Proceedings of Trade Unions Congress 1924 und 1925 (issued by Trade Unions Congress General Council).
Industrial Negotiations and Agreements published by the Trade Unions Congress and the Labour Party (ohne Zeitangabe).
Industrial Conference Report, Trade Unions Congress (ohne Zeitangabe).
Final Report, Conference on Industrial Reorganisation and Industrial Relations, 1931.
U. S. Departement of Labour: Joint Industrial Councils in Great Britain, Nr. 255, Washington 1919.
The Industrial Court (Awards iss. — 1933).
Parliamentary Debates 1927 und 1930/1931. Official Reports. House of Commons.
Parliamentary Debates 1927 und 1930/31. House of Lords.
Board of Trade, Statistical Abstract of the United Kingdon 1931 und 1932.
The Labour Jear Book, 1919, 1924—31.
Industrial Jear Book. 1922.
The Statesman's, Year Book 1930.
The Ministry of Labour Gazette (iss. monthly) 1921—1932.

Daily Express.
The Economist.
International Labour Review 1924 (herausg. v. Internationalen Arbeitsamt Genf).
The Manchester Guardian Weekly.
The Spectator.
Encyclopaedia Britannica (11. Aufl.) 1910.
Pitman's Dictionary of Industrial Administration.

B. Deutsche Literatur.

Anthes: Tarifliche Friedenspflicht nach ausländischem Recht, (Arbeitgeber 1931, S. 305 ff.).
Brentano, Lujo: Arbeitergilden der Gegenwart, 1871/72.
Brentano, Lujo: Ein Geschichte der wirtschaftlichen Entwicklung Englands. III. Bd., 1928.
Cassirer, Reinhold: Die Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit in England. Heidelberger Studien, 1933.
Dittler, Wolf: Die amtliche Schlichtung und die staatliche Lohnfestsetzung in England. 1931.
Feig, Joh.: Schlichtungswesen (Handwörterbuch d. Staatswissenschaften, 4. Aufl. 7. Bd.).
Goldschmidt, H.: Das Schlichtungswesen (38. Sonderheft zum Reichsarbeitsblatt, 1927).
Goßmann, Ludwig: Übersicht über das Schlichtungswesen Englands und seiner Tochternationen, Reichsarbeitsblatt 1923, Nr. 5.
Haberler, Gottfried: Der internationale Handel. 1933. Enzyklopädie der Rechts- und Staatswissenschaften, Abt. Staatsw. Bd. XLI.
Hamburger, Ludw.: Streik, Aussperrung und Berufsverbände im neuen englischen Arbeitsrecht, 1929.
Hamburger Ludw.: Aus dem englischen Schlichtungswesen der ständigen Schlichter (Soziale Praxis 1928, S. 1202 ff.).
Herkner, Heinrich: Die Arbeiterfrage, 1922.
Heyde, Ludwig: Die Lohnfrage, Jena 1932.
Heyer, Friedrich: Die britische Wirtschaftspolitik nach dem Kriege, 1928.
Kaskel, W.: Arbeitsrecht, 4. Aufl. (Von Dersch herausgegeben).
Leubuscher, Charlotte: Der Arbeitskampf der englischen Eisenbahner im Jahre 1911, (Staats- und sozialwissenschaftliche Forschungen, Bd. 174) 1913.
Leubuscher, Charlotte: Äußere und innere Wandlungen der englischen Gewerkvereine (Reichsarbeitsblatt April 1920, S. 45ff.).
Leubuscher, Charlotte: Das gewerbliche Schlichtungswesen in England seit 1914 (Kölner Vierteljahreshefte für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik) 1921.
Leubuscher, Charlotte: Liberalismus und Protektionismus in der englischen Wirtschaftspolitik seit dem Kriege, 1927.
Levy, Hermann: Die volkswirtschaftliche und weltwirtschaftliche Bedeutung der heutigen englischen Arbeiterfrage (Weltwirtschaftl. Archiv, Bd. 22, 1925).
Levy, Hermann: Der Wirtschaftsliberalismus in England. 1928.
Lukas, Eduard: Das wahre Wesen und die wahren Aufgaben der Arbeitslosenversicherung und produktiven Arbeitslosenfürsorge, Graz 1926.

Lukas, Eduard: Wirtschaftspolitik und natürliche Relation zwischen Innen- und Außenwert des Geldes, in: Zeitschrift für Volkswirtschaft und Sozialpolitik, N.F., 5. Bd. 1927, S. 119—253. Wien und Leipzig.
Lukas, Eduard: Wirtschaftverfassung, Geldverfassung und Reparationen, in: Weltwirtschaftl. Archiv, Bd. 33, 1931, I, S. 319 ff.
Müller, W.: Englands Industrie am Scheidewege, 1928.
Niebuhr, H.: Das Schlichtungswesen in der englischen Eisenindustrie und dem Kohlenbergbau (Ruhr und Rhein, Wirtschaftszeitung, 1928, S. 1537 ff.).
v. Nostiz, Hans: Das Aufsteigen des Arbeiterstandes in England, 1900.
Palme, Antonie: Das gewerbliche Schlichtungswesen in England. Berlin 1932.
Plaut, Theod.: Entstehen, Wesen und Bedeutung des Whitleyismus, des englischen Typs der Betriebsräte. 1922.
Plaut, Theod.: Die geistige Grundlage der englischen Sozialpolitik (Kölner soziapolitische Vierteljahreshefte 1930, H. 2). —
Plaut, Theod.: Die Umgestaltung der englischen Kohlenwirtschaft als Beleg für die neuen Tendenzen in der englischen Wirtschaftspolitik. (Kölner sozialpolitische Vierteljahreshefte, 1930, H. 4).
Plaut, Theod.: Das Schlichtungswesen in England, in Schriften des Vereins für Sozialpolitik, 179. Bd. 2. Teil, 1932.
Rheinstein: Schiedsrichterliches Verfahren nach englischem Recht. (Deutsche Wirtschafts-Zeitung 1930, S. 320 ff.).
Rosenberg, Lothar: Das englische Schlichtungs- und Lohnfestsetzungswesen, Reichsarbeitsblatt, 1928, Nr. 21, S. 332 ff.).
Sachse, Herbert: Tarifrecht und Schlichtungswesen in England, Amerika und Frankreich. (Magazin für Arbeitsrecht, Sozialpolitik und verwandte Gebiete, 1929, Nr. 13).
Siegel, Otto, Die internationale Ausbreitung des Schlichtungswesens. (Arbeitsrecht und Schlichtung 1930, S. 327 ff.).
Sombart, Werner: Der proletarische Sozialismus 1924, Bd. II. Jena.
v. Schulze-Gävernitz, G.: Zum sozialen Frieden, 1890.
Schwittau, Georg: Die Formen des wirtschaftlichen Kampfes. 1912.
Weber, Adolf: Artikel: Arbeitskämpfe, im Handwörterbuch der Staatswissenschaften, Bd. I.
Weddigen, Walter: Einigungs- und Schiedsgrundsatz, in: Schriften des Vereins für Sozialpolitik. Bd. 179, 1. Teil, 1930.
Zimmermann, Waldemar: Gewerbliches Einigungswesen in England und Schottland. (Schriften der Gesellschaft für soziale Reform) 1906.
Zimmermann, Waldemar: Aufbau und Vervollkommnung des gewerblichen Einigungswesens. 1914.
Zoder, Walter: Die Arbeitsverfassung im englischen Kohlenbergbau seit der Kriegszeit. 1927.
Finanz-Archiv, Zeitschrift für das gesamte Finanzwesen. Herausgeg. v. Georg Schanz, 1927, Bd. II.
Internationales Arbeitsamt Genf: Das Recht der beruflichen Vereinigung. Bd. II, 1927.
Internationales Arbeitsamt Genf: Studien über die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Studien und Berichte, A 33 und 35, Bd. I und II, 1930 und 1932.
Internationales Jahrbuch der Sozialpolitik, 1930 und 1931. Internationales Arbeitsamt Genf, 1931, 1932.

Internationale Rundschau der Arbeit: (Internationales Arbeitsamt Berlin).
Deutsches Arbeitsrecht.
Deutsche Wirtschaftszeitung.
Magazin der Wirtschaft.
Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht.
Reichsarbeitsblatt.
Soziale Praxis.
Veröffentlichungen der sächsischen Landesstelle für Gemeinwirtschaft: Arbeitsgemeinschaften, Betriebsräte und Gewerkschaften in England, H. IX, 1920.

Lebenslauf.

Geboren am 24. März 1904 zu Berlin-Niederschöneweide als Sohn des prakt. Arztes San.Rat Dr. E. Thomsen, besuchte ich die Hindenburgschule zu Berlin-Oberschöneweide und die Körnerschule zu Köpenick. Zu Beginn der Inflation verließ ich die Körnerschule mit der Reife für Prima, um einen praktischen Beruf zu erlernen. Eine dreijährige Lehrzeit als Werkzeugschlosser beendete ich mit dem Gesellenstück. Daran schloß sich nach kurzer kaufmännischer Lehre eine kaufmännische Tätigkeit bei der Nationalen Automobilgesellschaft an. Im Oktober 1927 schied ich aus der N.A.G. aus, um mich dem Studium an der Handelshochschule zu Berlin widmen. Dort bestand ich im November 1929 die Prüfung für praktische Kaufleute und am 7. Nov. 1930 erhielt ich die Sonderreife vor dem Provinzialschulkollegium. Den Grad eines Dipl.-Kaufmann erwarb ich ebenfalls in Berlin am 29. April 1932.

Nach kurzer beruflicher Tätigkeit ließ ich mich an der Universität Tübingen immatrikulieren, um zum Doktor der Staatswissenschaften zu promovieren. Die mündliche Doktorprüfung vor der Rechts- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (Wirtschaftswissenschaftliche Abteilung) bestand ich am 28. Februar 1934.

Unmittelbar nach Ablegung der Doktorprüfung habe ich meine industrielle Tätigkeit wieder aufgenommen. Klaus Thomsen.